

新潟県委託調査研究

ワーク・ライフ・バランスに関する調査
報告書

平成 21 年 3 月

新潟県産業労働観光部労政雇用課

目次

I 調査概要	2
1. 調査の目的	
2. 調査方法	
3. 調査対象	
4. 調査対象件数・回収率	
5. 調査期間	
II 調査結果	
(1) 県内企業への調査結果	
1 ワーク・ライフ・バランスを促進する支援制度 (表1、図1)	3
2 保育施設(事業所内を含め)の必要性 (図2)	4
3 ワーク・ライフ・バランスを推進する上での問題点 (図3)	5
4 ワーク・ライフ・バランスを推進する上での利点 (図4)	6
5 ワーク・ライフ・バランスによる両立支援制度を導入しにくい要因 (図5)	6
6 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要と考えられる事項 (図6)	7
7 ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組みたい制度 (図7)	8
(2) 就労者、就労希望者への調査結果	
1 子育てしながら働く上で、困ったこと (図8)	9
2 同居人の別 (図9)	9
3 子育てしながら働く上で困った時の対処法 (図10)	10
4 子育てをしながら働く上での問題点 (図11)	11
5 会社の育児支援で利用したいもの (図12)	12
6 子育て支援サービスで利用したことのある施設 (図13)	13
7 育児休業の取得 (図14)	13
8 育児休業を取得しなかった理由 (図15)	14
9 ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での職場環境の課題 (図16)	14
10 育児休業を取得する上での仕事や生活の不安 (図17)	15
11 育児休業を取得する上での仕事や生活の不安 (図18)	15
12 会社の支援サービス (図19)	16
13 ワーク・ライフ・バランスに関してこれから取り組んでほしい制度 (図20)	17
14 育児休暇を取得してよかったこと (図21)	18
III 資料編(アンケート結果詳細)	
1 企業を対象としたアンケート結果	19
2 女性の就労者・就労希望者を対象としたアンケート結果	30

I 調査概要

1. 調査の目的

少子化高齢化の時代を迎えて、「仕事と生活の調和」を意味する「ワーク・ライフ・バランス」という理念が、企業経営そして地域社会に大きな影響を与えつつある。今、仕事と生活の調和のとれた働き方への希求、企業の生産性の向上や活性化、また雇用の確保のためにも雇用環境の整備の必要性は一段と高まってきている。

本調査研究は、働きやすい職場づくりを整備するための課題等について総合的に検討するために、県内企業とそこで働く女性就労者、就労希望者のワーク・ライフ・バランスに関する意識・意向等の実態を把握することを目的に調査を実施した。

2. 調査方法

配布・郵送調査法

3. 調査対象

- ① 新潟東港地域の事業所
- ② 新潟東港地域の女性就労者
- ③ ハローワーク等の女性の就労希望者（新潟・新発田地域）

4. 調査対象件数・回収率

区 分	調査対象件数	回収件数	回収率
①事業者	100 社	67	67%
②女性就労者	1,000 人	222	22%
③女性就労希望者	500 人	114	23%

5. 調査期間

平成 20 年 9 月 19 日（金）～平成 20 年 10 月 15 日（水）

II 調査結果

(1) 県内企業（企業数 67 社）の調査結果

◆ 育児休暇制度の導入企業は 49%

アンケートの対象企業は、50 人未満の企業が 45%、300 人以上が 16.4%で、中小企業の比率が高くなっている。仕事と生活の両立を考える余裕がないという自由記述や、育児休業制度の利用率も 49%にとどまっていることから、ワーク・ライフ・バランスへの取組が難しい現状がみられる。

企業のワーク・ライフ・バランスを促進する支援制度についての回答では、会社が制度として最も利用しているのが、家族手当で 43 社、次に育児休業制度の 33 社となっている。

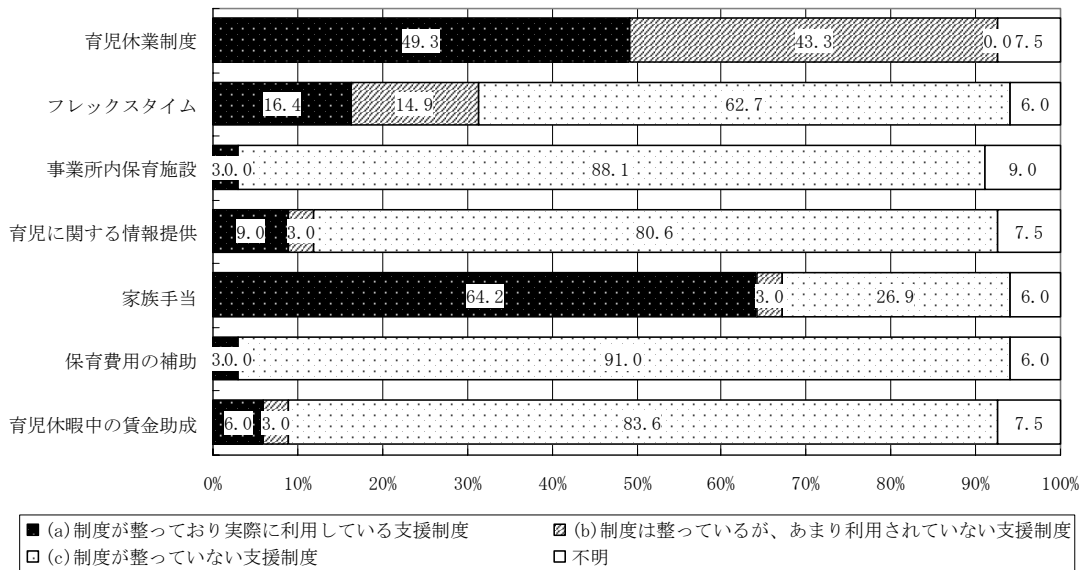
なお、育児休業制度については、29 社が「制度は整っているが、あまり利用されていない支援制度」と回答している。

また、「家族手当」、「フレックスタイム」、「事業所内保育施設」、「育児に関する情報提供」、「保育費用の補助」、「育児休暇中の賃金助成」を「制度が整っていない支援制度」と回答した企業が多数みられる（表 1、図 1）。

表 1 ワーク・ライフ・バランスを促進する支援制度

No.	回答項目	(a) 制度が整っており実際に利用している支援制度	(b) 制度は整っているが、あまり利用されていない支援制度	(c) 制度が整っていない支援制度	不明 (未記入)	全体
1	育児休業制度	33 (49.3%)	29 (43.3%)	0 (0.0%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)
2	フレックスタイム	11 (16.4%)	10 (14.9%)	42 (62.7%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
3	事業所内保育施設	2 (3.0%)	0 (0.0%)	59 (88.1%)	6 (9.0%)	67 (100.0%)
4	育児に関する情報提供	6 (9.0%)	2 (3.0%)	54 (80.6%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)
5	家族手当	43 (64.2%)	2 (3.0%)	18 (26.9%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
6	保育費用の補助	2 (3.0%)	0 (0.0%)	61 (91.0%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
7	育児休暇中の賃金助成	4 (6.0%)	2 (3.0%)	56 (83.6%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)

図1 ワーク・ライフ・バランスを促進する支援制度

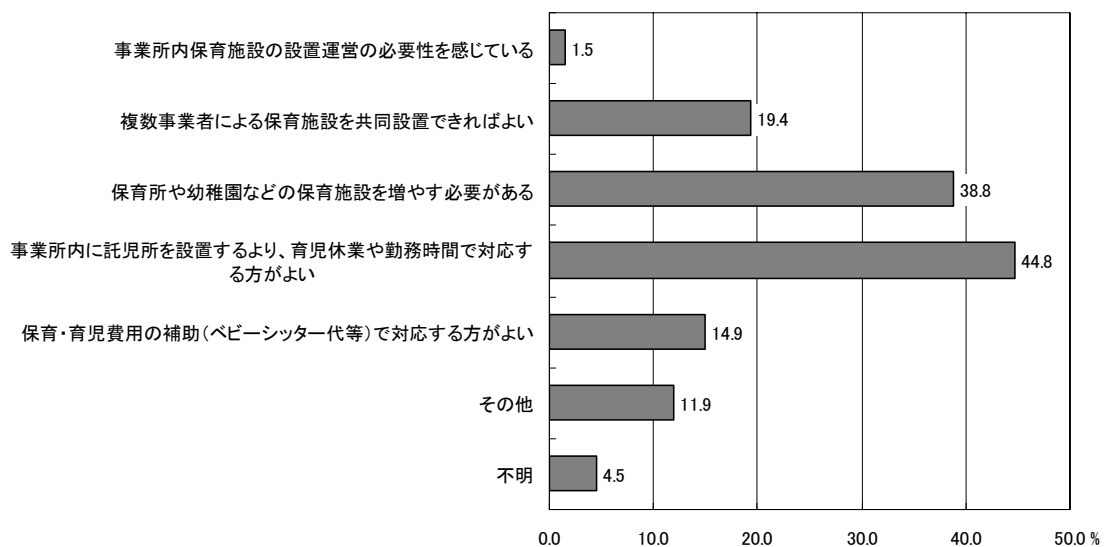


ワーク・ライフ・バランスを実現するための保育施設について、38.8%の企業が「保育所や幼稚園などの保育施設を増やす必要がある」と回答している。

「事業所内保育施設を設置する必要性を感じている」のは1.5%、「事業所内に保育施設を設置するより、育児休業や勤務時間で対応する方がよい」と考える企業が44.8%となっている。(図2)

「複数事業者による保育施設を共同設置できればよい」と考えている企業は19.4%13社となっている。自由記述では、「遠くの保育園に子どもを預けて勤務しているので近くに保育所があれば良い」、「近くに保育所、幼稚園がないため、女性従業員ののための保育施設が工業団地内にあれば良い」との意見がみられる。

図2 保育施設（事業所内を含め）の必要性（複数回答）

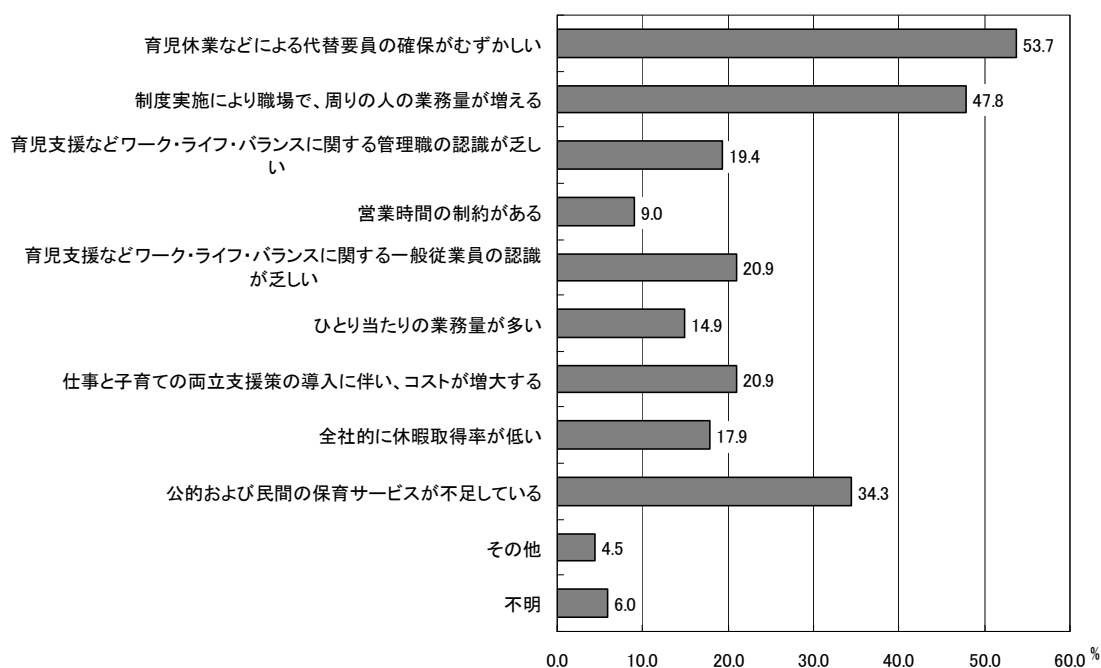


◆ 育児休業導入には代替要員確保のむずかしさをあげる企業が53.7%

ワーク・ライフ・バランスを推進する上での問題点として、53.7%の企業が「育児休業などによる代替要員確保のむずかしさ」をあげている。また、「制度実施により周りの業務量が増える」との回答が47.8%あり、「公的および民間の保育サービスが不足している」ことを問題としている企業が34.3%となっている。

このほか、「育児休業などワーク・ライフ・バランスに関する管理職の認識が乏しい」と回答した企業は19.4%となっている。(図3)

図3 ワーク・ライフ・バランスを推進する上での問題点（複数回答）

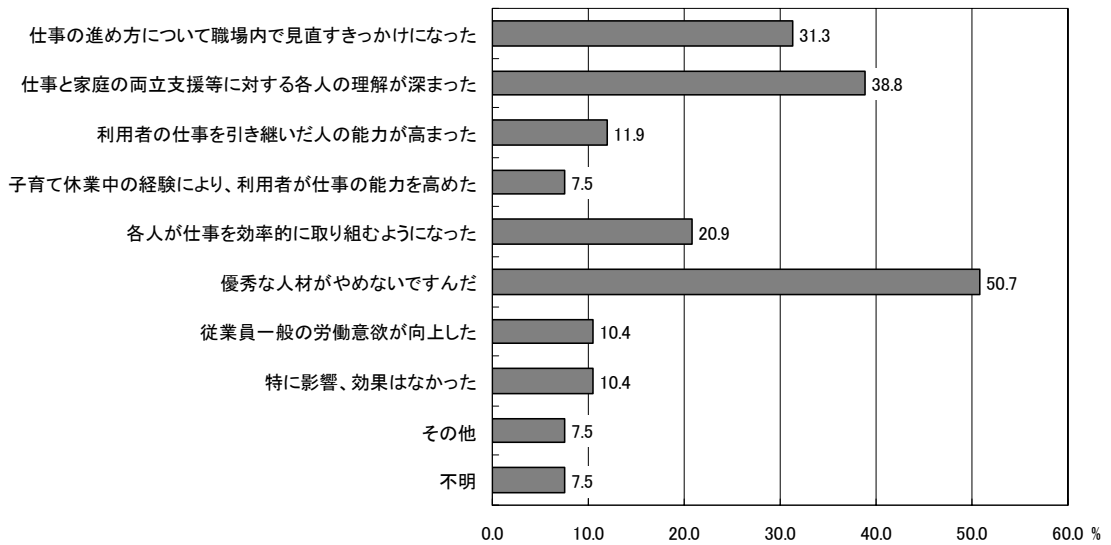


◆ 優秀な人材がやめないですむが利点のトップ

ワーク・ライフ・バランスを推進する利点については、「優秀な人材がやめないですんだ」をあげた企業が50.7%。次いで、「仕事と家庭の両立支援等に対する各人の理解が深まった」と回答した企業が38.8%、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」と回答した企業が31.3%となっている。

一方で、「各人が仕事を効率的に取り組むようになった」、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」、「従業員一般の労働意欲が向上した」を利点としてあげた企業は少なくなっている。(図4)

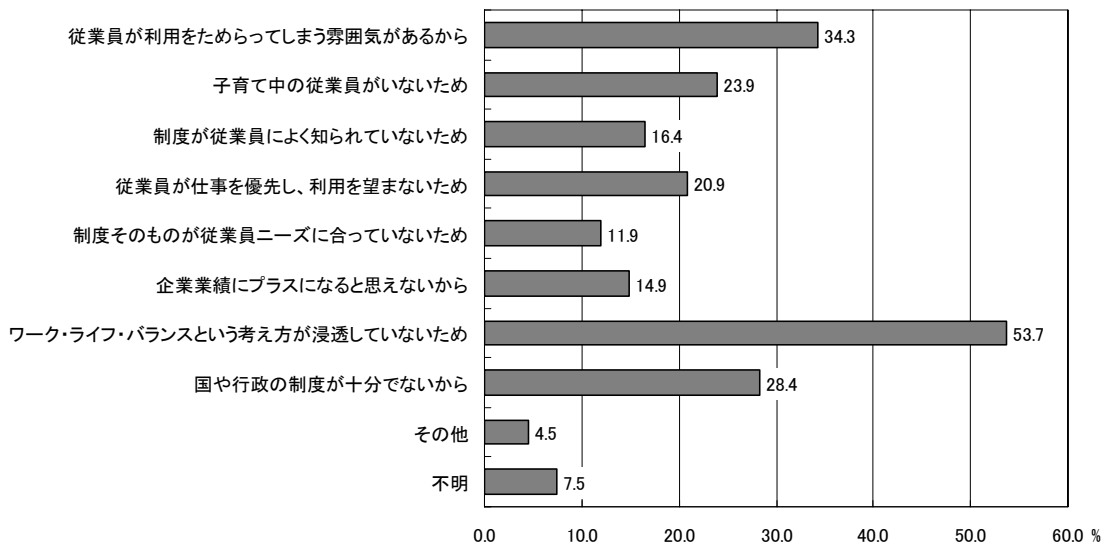
図4 ワーク・ライフ・バランスを推進する上での利点（複数回答）



◆ 制度導入の考え方が浸透していないが 53.7%

ワーク・ライフ・バランスの制度導入の疎外要因として、「ワーク・ライフ・バランスの考え方が浸透していない」をあげている企業が 53.7%と最も多くなっている。次に「従業員が利用をためらってしまう雰囲気がある」点をあげている企業が 34.3%となっており、「国や行政の制度が十分でないから」は 28.4%となっている。（図5）

図5 ワーク・ライフ・バランスによる両立支援制度を導入しにくい要因（複数回答）



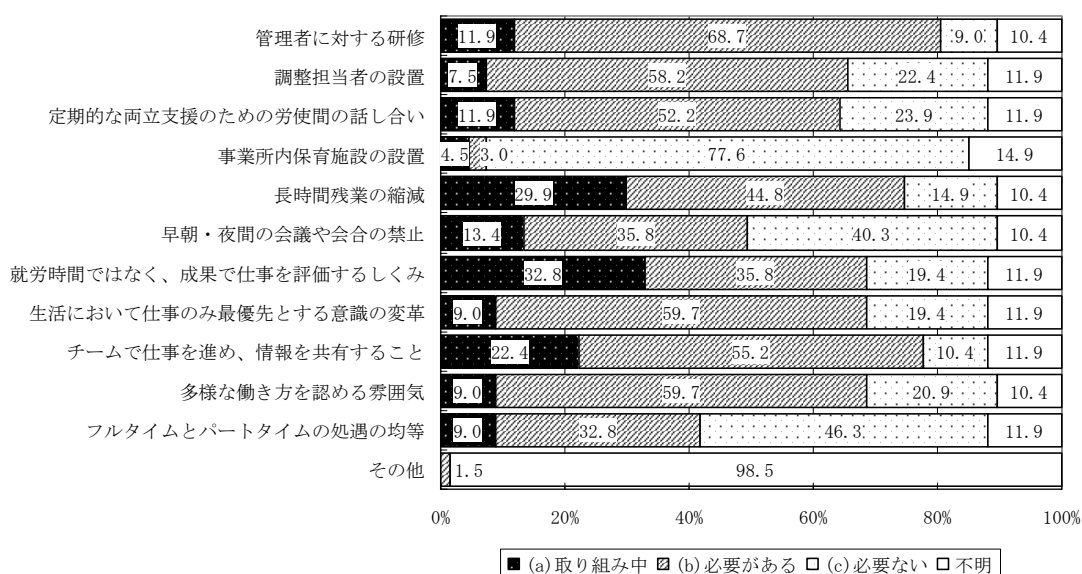
◆ ワーク・ライフ・バランス推進に当たって必要なことは、管理者の研修がトップ

ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって、企業が必要と考えるものは、「管理者に対する研修」がトップで68.7%。次いで「仕事のみ最優先とする意識の改革」及び「多様な働き方を認める雰囲気」が59.7%となっている。

「調整担当者の設置」が58.2%、「チームで仕事を進め、情報の共有」が55.2%、「定期的な両立支援のための労使の話し合い」が52.2%と続いている。

取り組み中のものでは、「就労時間ではなく、成果で仕事を評価するしくみ」が32.8%で最も多く、次いで「長時間残業の縮減」の29.9%となっている。

図6 ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要だと考えられる事項



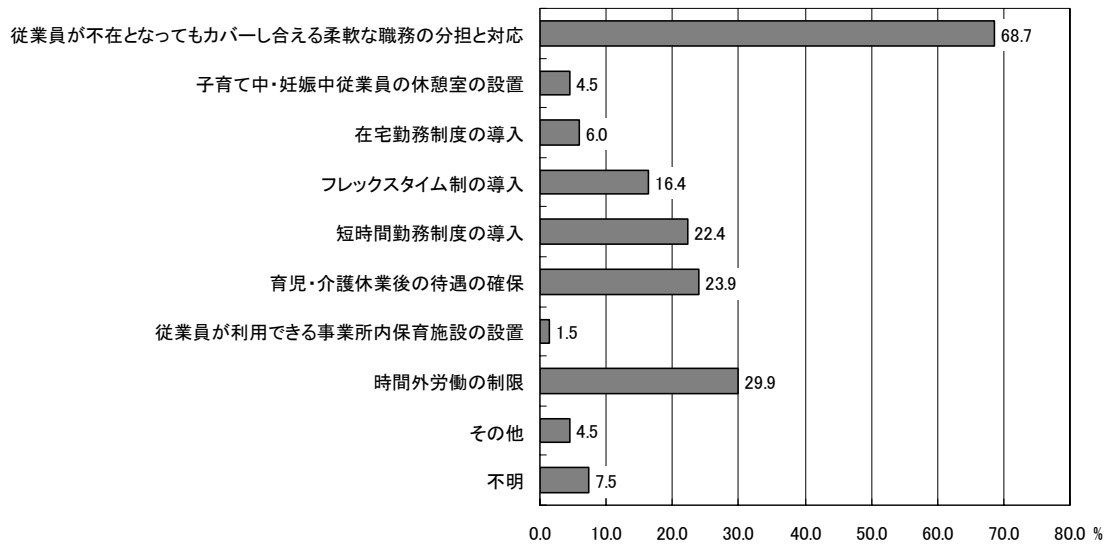
◆ 柔軟な職務の分担と対応が必要と考える企業が68.7%

ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組みたい制度では、「従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応」が68.7%とトップとなっている。

この項目は、同時に実施した「就労者」、「就労希望者」に対する調査でも、同じ質問内容に対し、就労者、就労希望者とも最も高く、代替要員の確保など、従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務分担と対応を、企業及び就労者（就労希望者）とも求めている。

「時間外労働の制限」29.9%、「育児・介護休業後の待遇の確保」23.9%、「短時間勤務制度の導入」22.4%がこれに続いている。（図7）

図7 ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組みたい制度（複数回答）



(2) 就労者（調査対象 222 人）、就労希望者（調査対象 114 人）の調査結果

◆ 急な子どもの病気が、働く上で困った原因の 1 位

子育てをしながら働く上で、困ったことのトップは、「子どもを急に病院に連れて行かなければならなくなったとき」で、就労者 63.5%、就労希望者 64.9%と半数以上からの回答となっている。

次に多いのは、「仕事に支障が出るため、休みたいとも休めないとき」で、就労者 55.9%、就労希望者で 61.4%となっている。（図 8）

図 8 子育てしながら働く上で、困ったこと（複数回答）

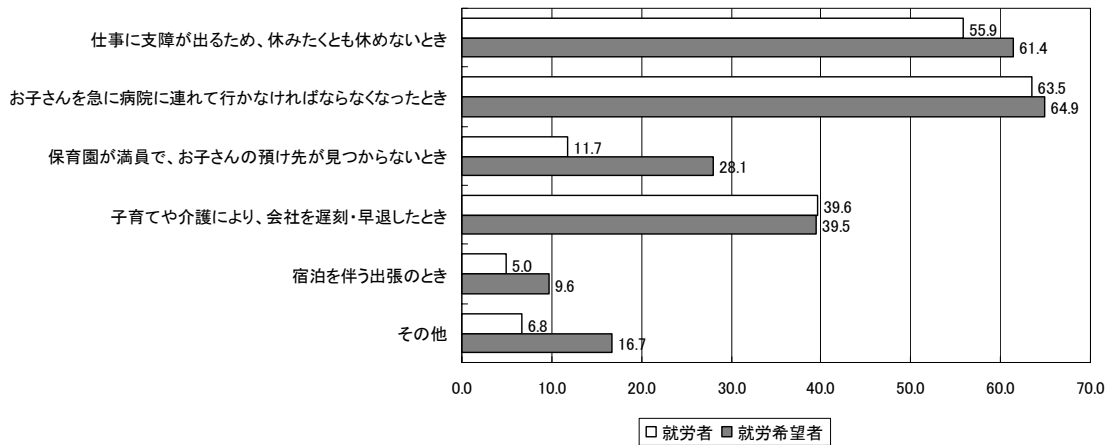
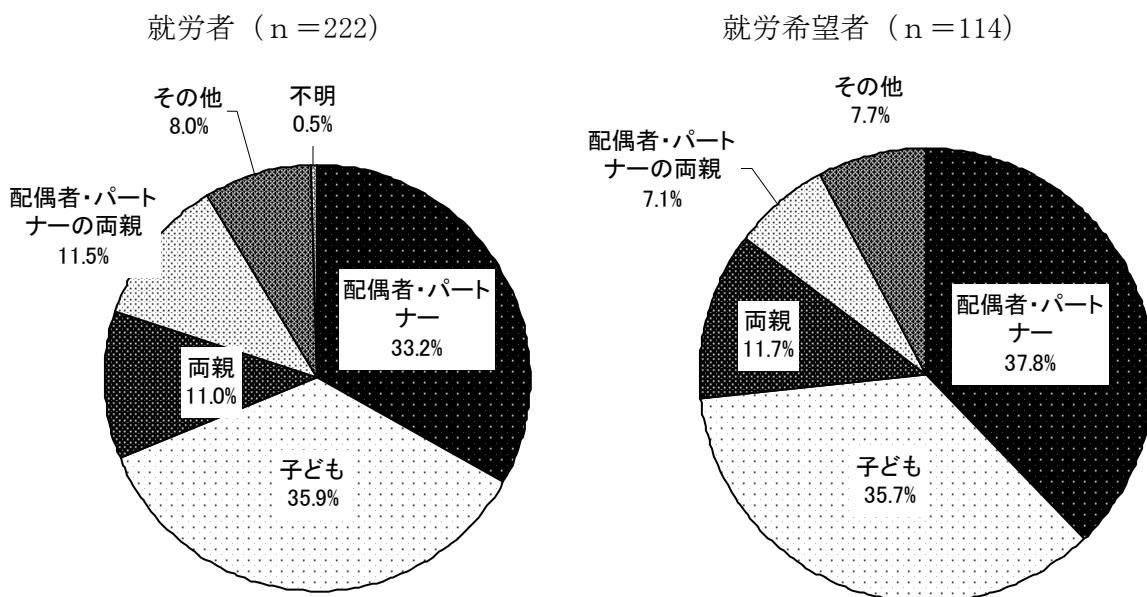


図 9 同居人の別



◆ 子どもが急な病気の際は、親に預けるか休暇をとることが多い

子どもが病気の際の対処方法で多いのが、就労者、就労希望者とも「親に預ける」と「休暇をとる」となっている。就労者では、「親に預ける」が 63.1%、就労希望者では 55.3%、「休暇をとる」は、就労者で 60.4%、就労希望者では 57.9%となっている。

なお、回答者の家庭環境について、就労者、就労希望者とも両親（配偶者の両親を含め）と同居している比率は、20%前後と少なくなっている。（図 9）

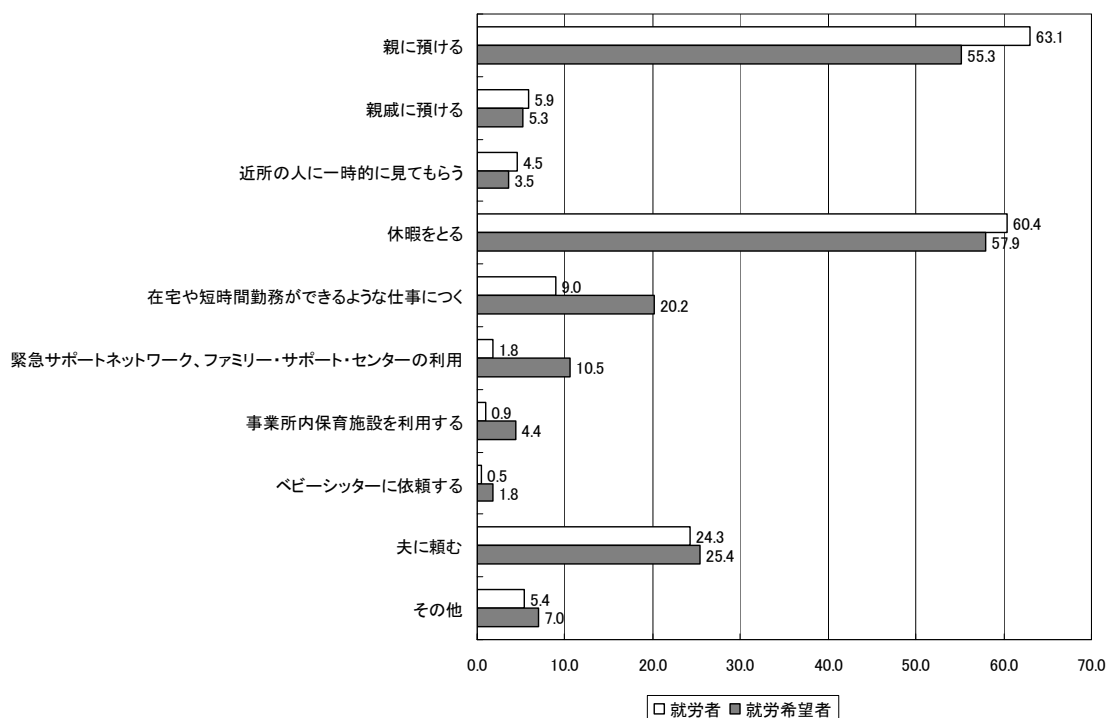
三番目に多いのが、「夫に頼む」であるが、急な育児のために夫が休みを取ることがむずかしい状況がみられる。

「緊急サポートネットワーク、ファミリー・サポート・センターの利用」については、調査対象エリアの地理的条件もあり、就労者では 1.8%と少ないが、調査対象エリアが広い就労希望者では 10.5%となっており、こうした施設の充実も望まれている。

「親戚に預ける」、「近所の人に一時的に見てもらう」、「ベビーシッターに依頼する」の回答は少なくなっている。（図 10）

子育てをしながら働く上で最も困ったのが、「子どもを急に病院に連れて行かなければならなくなったとき」であり、この対応が課題と考えられる。

図 10 子育てしながら働く上で困った時の対処法（複数回答）



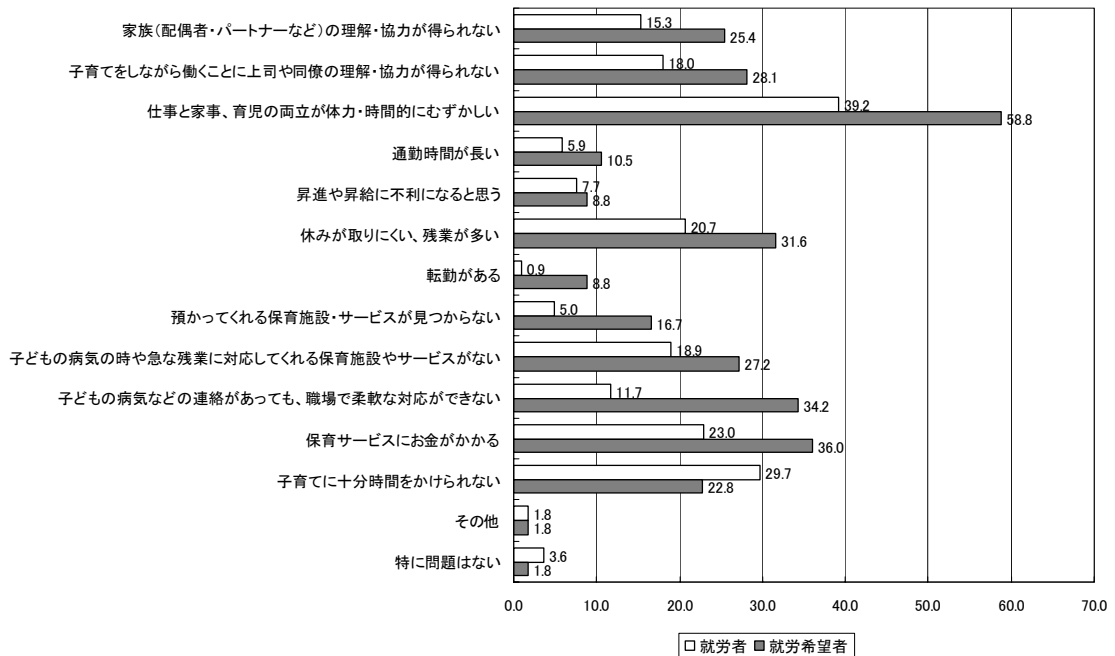
◆ 仕事と家事、育児の両立が体力・時間的にむずかしい

子育てをしながら働く上での問題点として、就労者・就労希望者共に、一番にあげているのが、「仕事と家事・育児の両立が、体力・時間的にむずかしい」となっており、就労者で39.2%、就労希望者では58.8%となっている。次に多いのが「保育サービスにお金がかかる」となっている。(図11)

子育てをしながら働く場合、保育施設に預けることが必要になるが、「公的な保育施設は、仕事が決まっていない場合は入園できない」、「仕事の時間が不規則になると認可外の保育園しかない」、「保育園の入園申し込み時に、子供が生まれていないと申し込みできない」、「2つの園への送り迎えが大変」など、預ける上で様々な制約がみられる。そのため保育料の高い認定外施設に預けることも生じるが、保育園料の支払いが、働いて得られる金額と見合わないこともあり、「保育サービスにお金がかかる」との回答があるものと考えられる。

子育てをしながら働く上での問題点として、「子どもが病気との連絡があっても、職場で柔軟な対応ができない」、「休みが取りにくい、残業が多い」、「子育てをしながら働くことに上司や同僚の理解・協力が得られない」など、勤務先の職場風土、経営者や幹部の意識改革など企業側での対応についての課題がみられる。

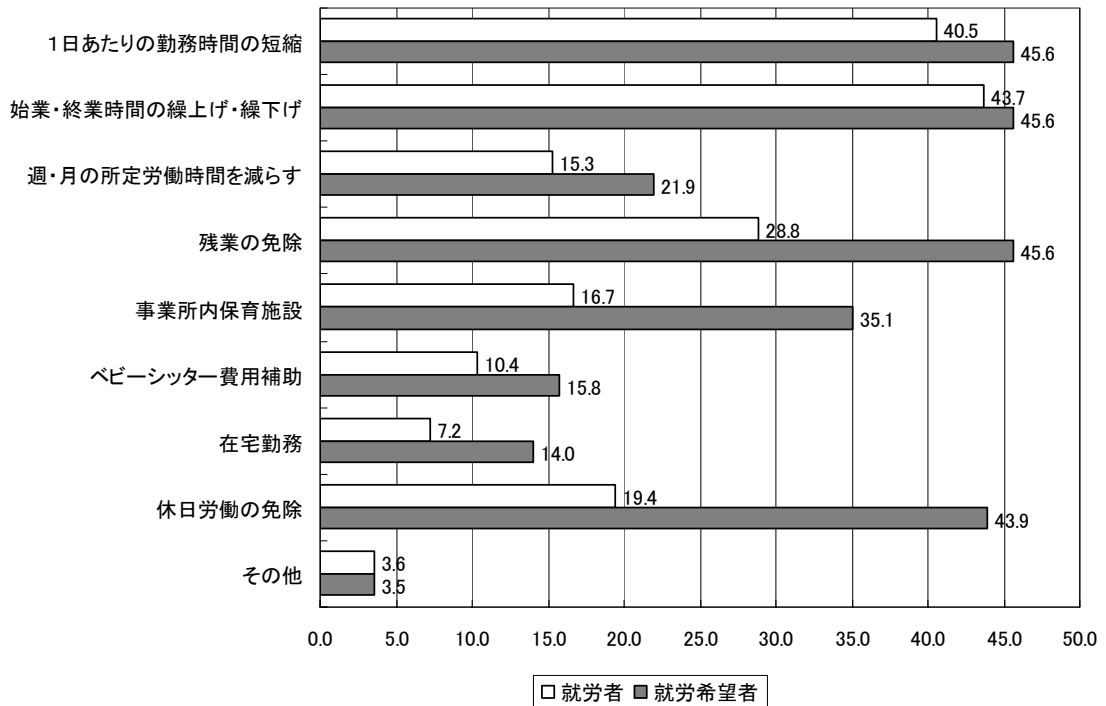
図11 子育てをしながら働く上での問題点（複数回答）



◆ 育児支援で利用したいものは、就業時間短縮が上位

会社の育児支援で利用したいものは、就労者、就労希望者とも「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「1日あたりの勤務時間の短縮」、「残業の免除」、「休日労働の免除」の順となっている。(図12)

図12 会社の育児支援で利用したいもの(複数回答)



◆ 利用したことのある施設のトップは認可保育所

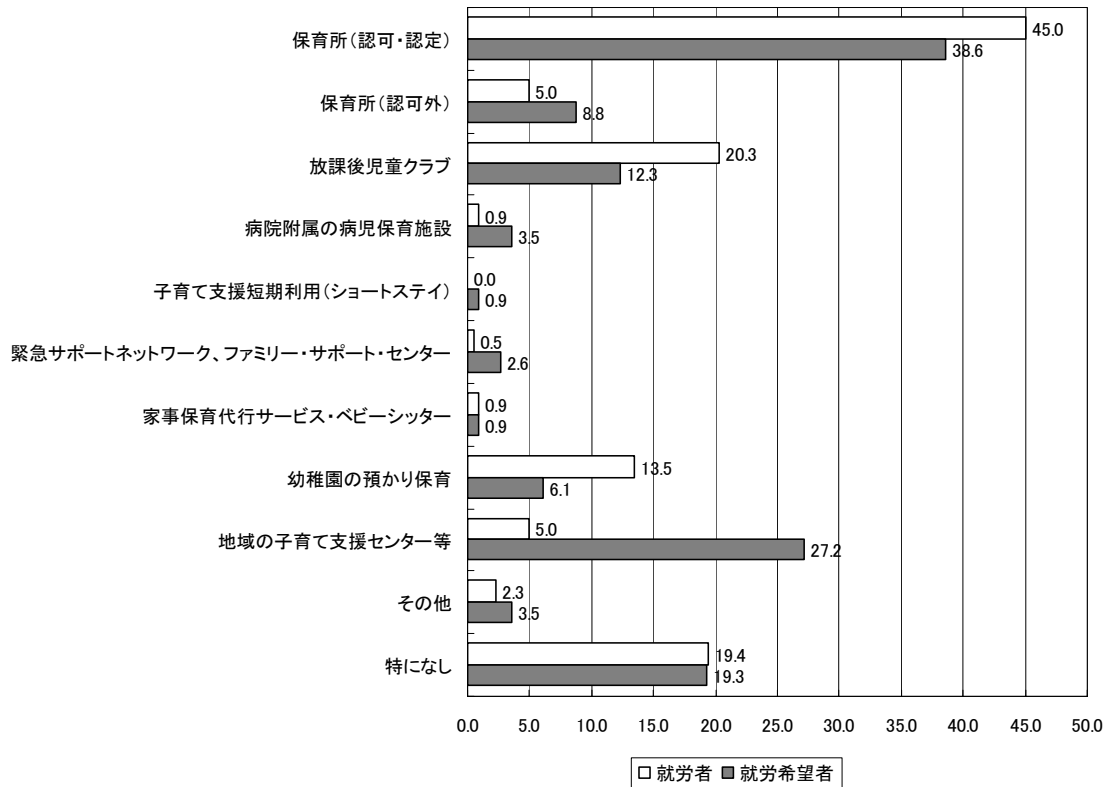
利用したことのある施設では、「保育所(認可・認定)」が、就労者、就労希望者とも最も多くなっている。

「地域の子育て支援センター等」、「放課後児童クラブ」が次に多く、「病院附属の病児保育施設」、「家事保育代行サービス・ベビーシッター」への利用は少なくなっている。

「緊急サポートネットワークやファミリー・サポート・センター」の利用数は少ないが、施設が近くにないことが要因と考えられる。

充実してほしい子育て支援サービスでは、「学童保育(学校や幼稚園の時間外保育)」が最も多く、学童保育終了時間の延長を希望している。「保育サービス(ベビーシッター)」と「家事代行サービス」の充実を望む回答は少なくなっている。(図13)

図 13 子育て支援サービスで利用したことがある施設（複数回答）

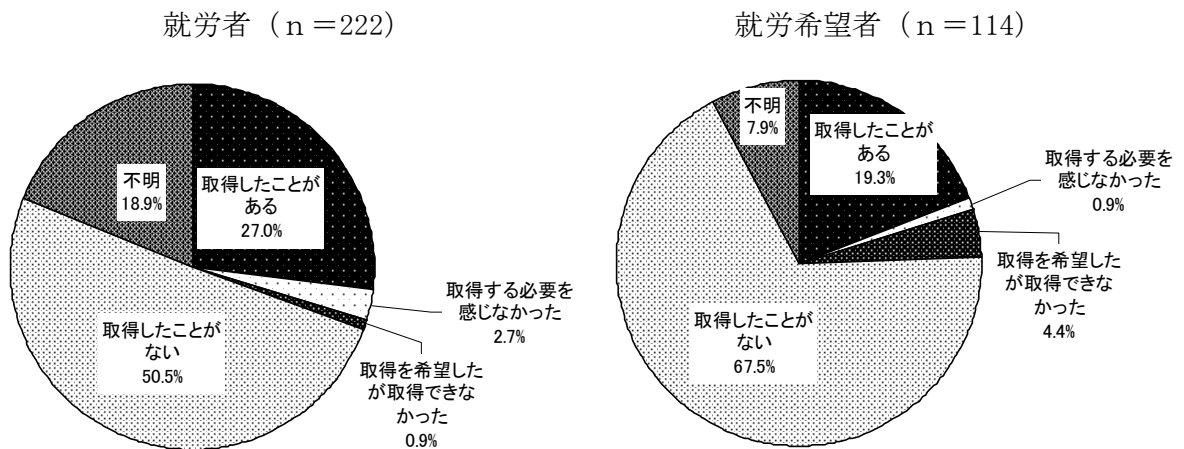


◆ 育児休業を取得したことがない51%（就労者）、68%（就労希望者）

「育児休業を取得したことがない」のは、就労者で50.5%、就労希望者は67.5%となっている。

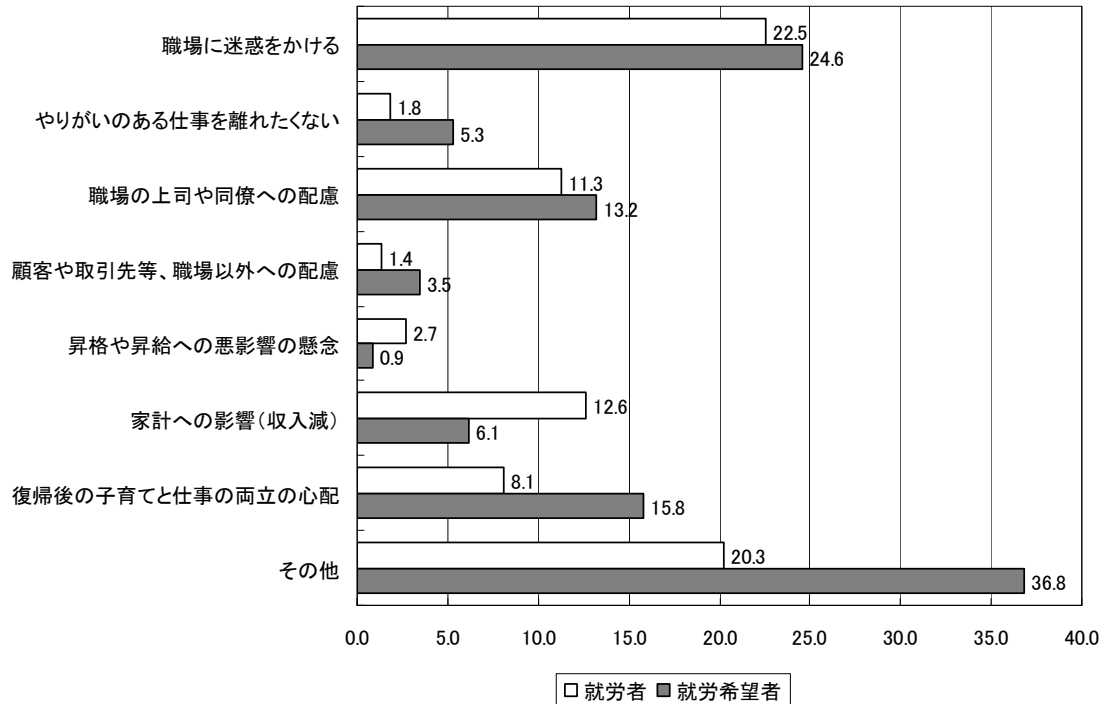
「取得を希望したが取得できなかった」のは、就労者で0.9%、就労希望者が4.4%となっている。（図14）

図 14 育児休業の取得



取得しなかった理由では「職場に迷惑をかける」が最も多く、次が「職場の上司や同僚への配慮」となっている。自由意見では、「育児休業制度がない」、「復帰後、部署を異動させられるため」、「育児と仕事の両立が不安だったのでやめた」など職場環境によるものが目立っている。(図 15)

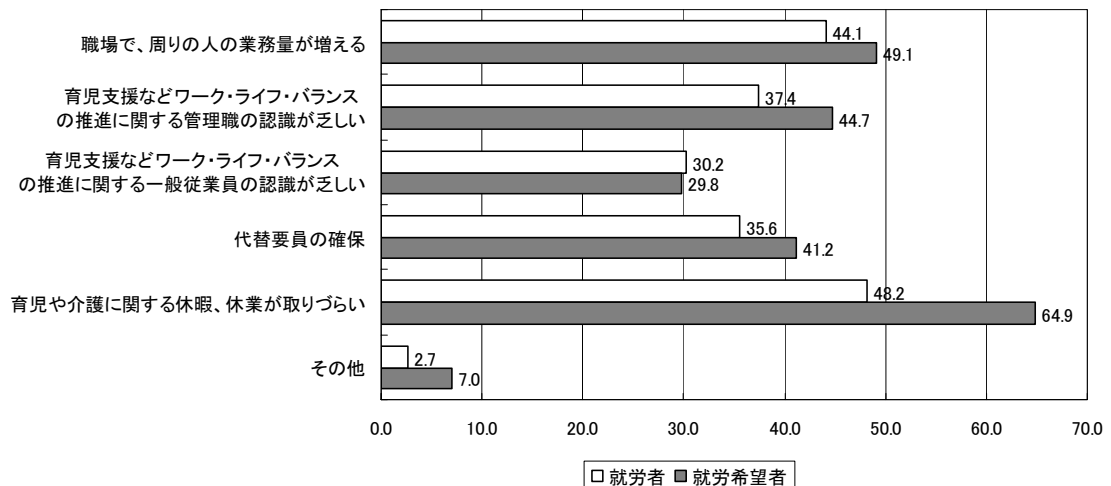
図 15 取得しなかった理由（複数回答）



◆ 職場環境の課題は「取りづらい環境」「業務に影響」「管理職の認識不足」がトップ3

職場環境の課題では、「育児や介護に関する休暇、休業が取りづらい」が、就労者、就労希望者とも最も多く、次いで、「職場で、周りの人の業務量が増える」、「育児支援などワーク・ライフ・バランスの推進に関する管理職の認識が乏しい」、「代替要員の確保」となっている。(図 16)

図 16 ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での職場環境の課題（複数回答）



◆ 育児休業取得の際は、復帰後の両立に不安を感じている

育児休業を取得する上で不安を感じた人は、就労者で18%、就労希望者で19.3%となっている。(図17)

その内容は、「復帰後の子育てと仕事の両立の心配」、「家計への影響」、「職場の上司や同僚の理解」の順となっている。(図18)

図17 育児休業を取得する上での仕事や生活の不安

就労者 (n=222)

就労希望者 (n=114)

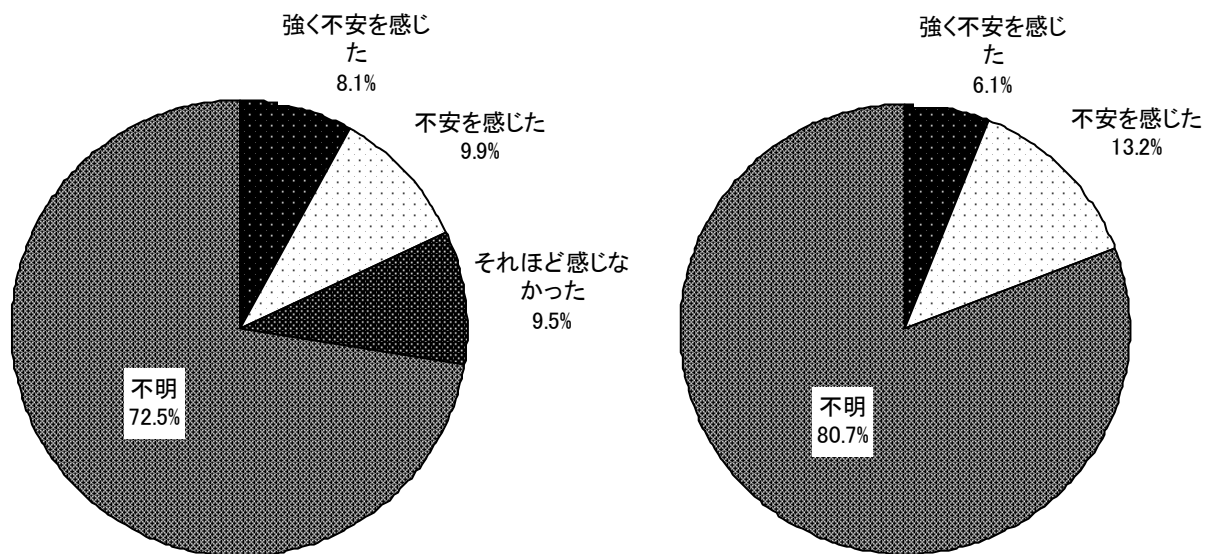
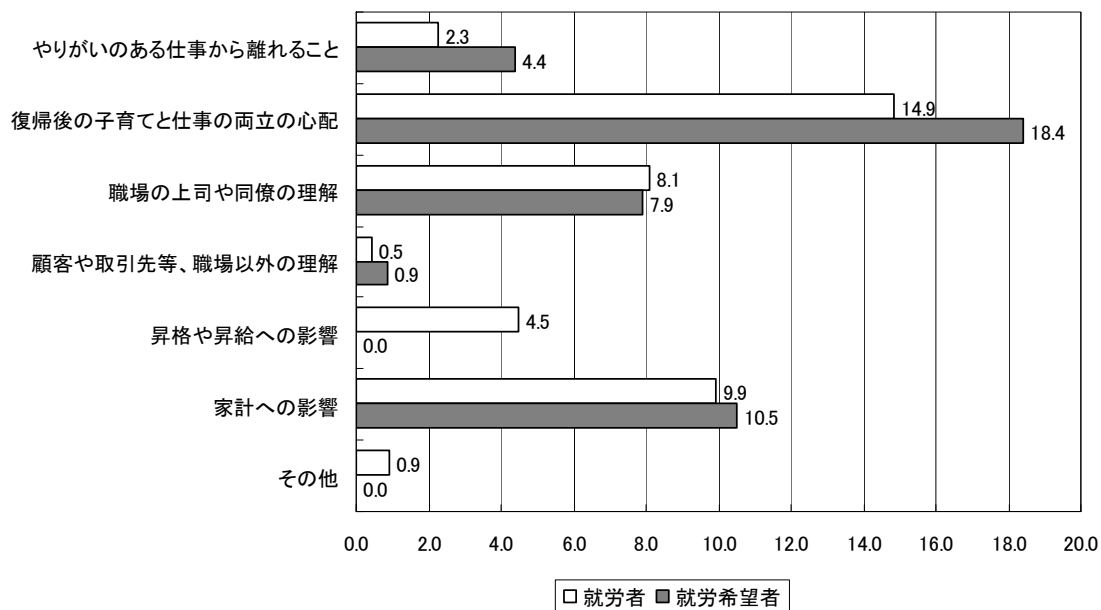


図18 育児休業を取得する上での仕事や生活の不安 (複数回答)



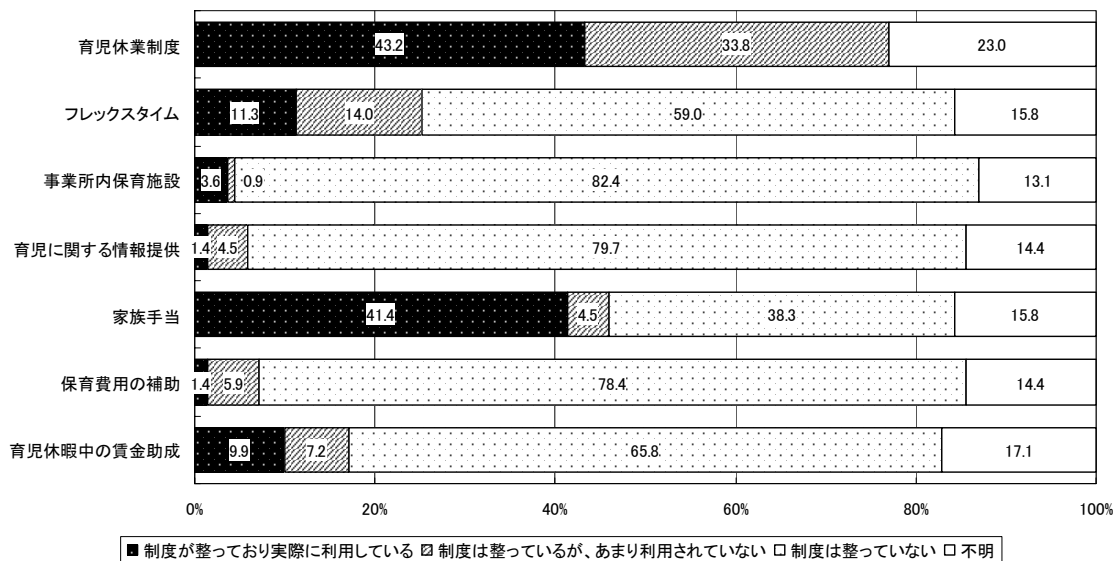
◆ 育児休業制度の利用者は多いが、一方で、利用しにくい状況もみられる

就労者も就労希望者も、実際に利用している制度では「育児休業制度」が最も多く（就労者 43.2%、就労希望者 38.6%）、次が「家族手当」となっている。

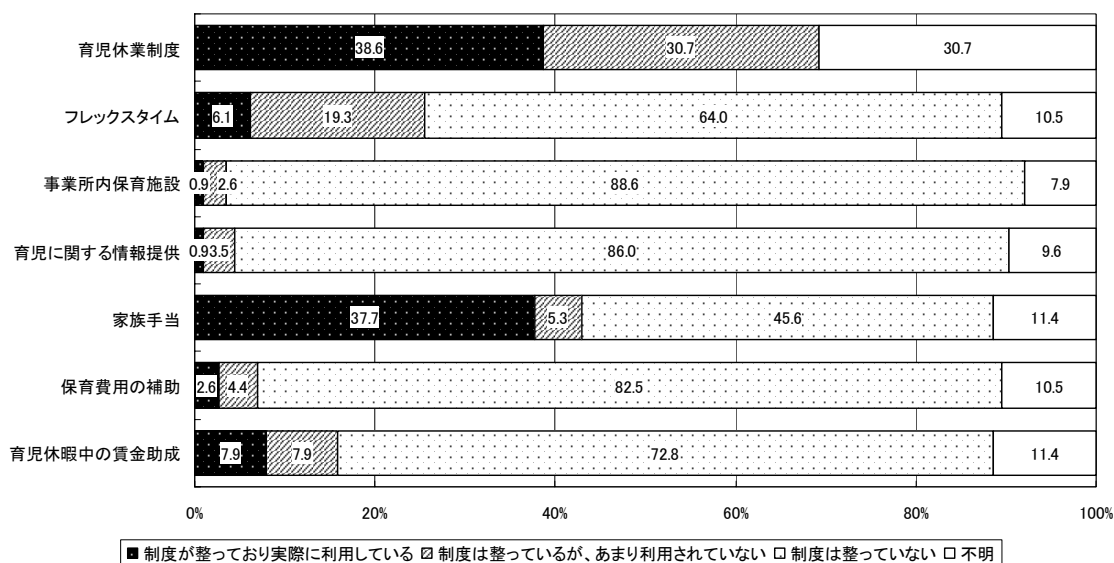
ただし、「育児休業制度」については、「制度が整っているが、あまり利用されていない」と回答した人も就労者で 33.8%、就労希望者で 30.7%あり、職場環境等により制度の利用状況に差がでている。「フレックスタイム」も「制度が整っているが、あまり利用されていない」状況となっている。（図 19）

図 19 会社の支援サービス

就労者



就労希望者



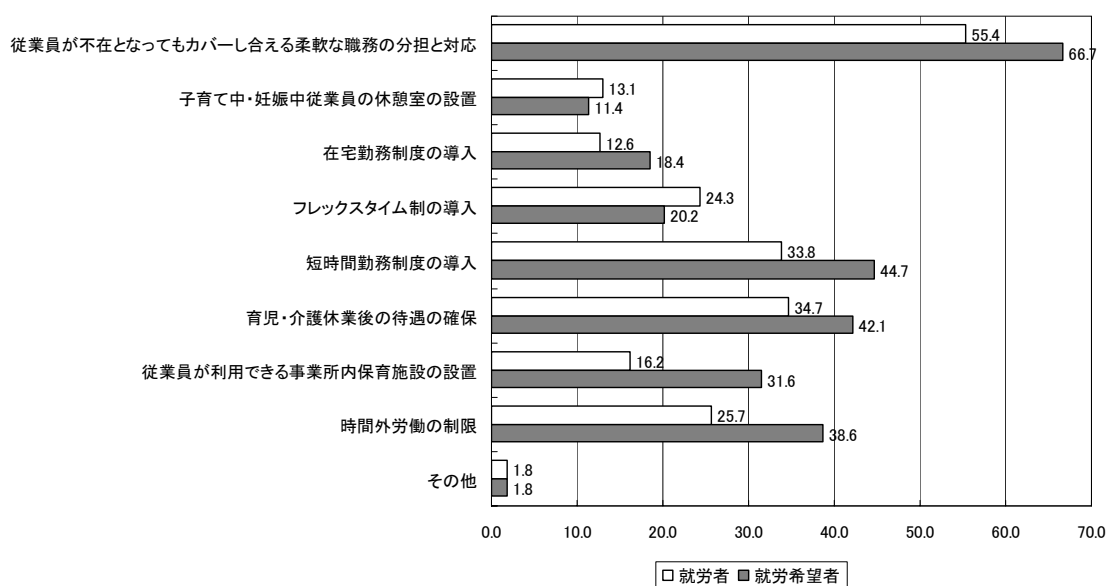
◆ 柔軟な職務分担の制度を望む割合は、就労者 55.4%、就労希望者 66.7%

育児休業の取得やワーク・ライフ・バランスの実現のため会社に取り組んでほしい制度では、「従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応」が、就労者、就労希望者とも高くなっている（就労者で 55.4%、就労希望者で 66.7%）。

次に「短時間勤務制度の導入」、「育児・介護休業後の待遇の確保」、「時間外労働の制限」が続いている。（図 20）

取得率の低さを改善していくには、「従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応」やワークシェアリングなどの業務の改善・業務の見直しなど、会社での業務の改革による努力が必要と考えられる。

図 20 ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組んでほしい制度（複数回答）

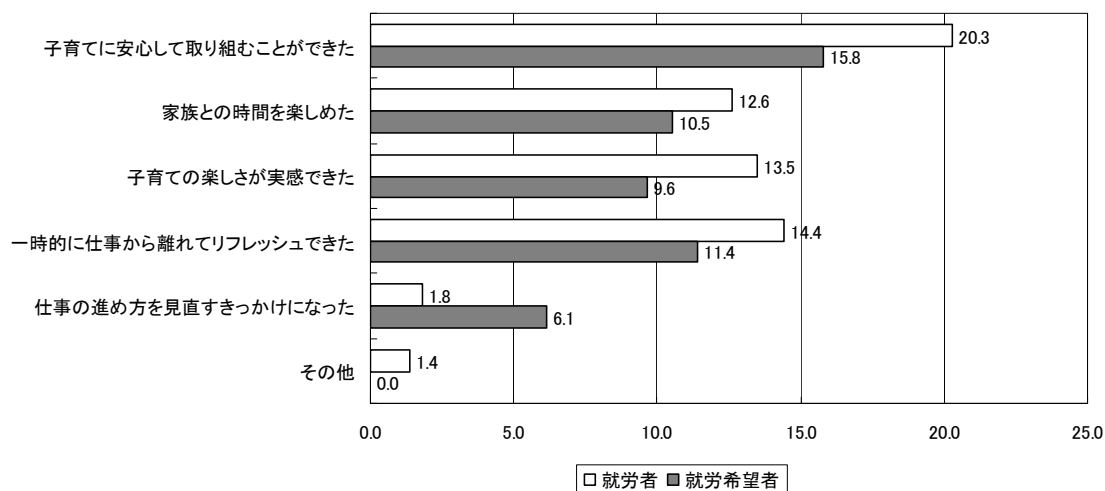


◆ ワーク・ライフ・バランスが仕事の進め方を見直すきっかけに

企業に対しては、ワーク・ライフ・バランスに取り組むメリットを理解してもらうことが重要であり、そのための研修会やコンサルティングの実施により、企業にとってのメリットを生み出すノウハウを伝えていく必要がある。

就労者、就労希望者の中には、育児休業取得の利点として、子育てに安心して取り組むことができたとの回答が最も多く、仕事の進め方を見直すきっかけになったと回答する就労者（4人）、就労希望者（7人）もみられる。（図 21）

図 21 育児休暇を取得してよかったこと（複数回答）



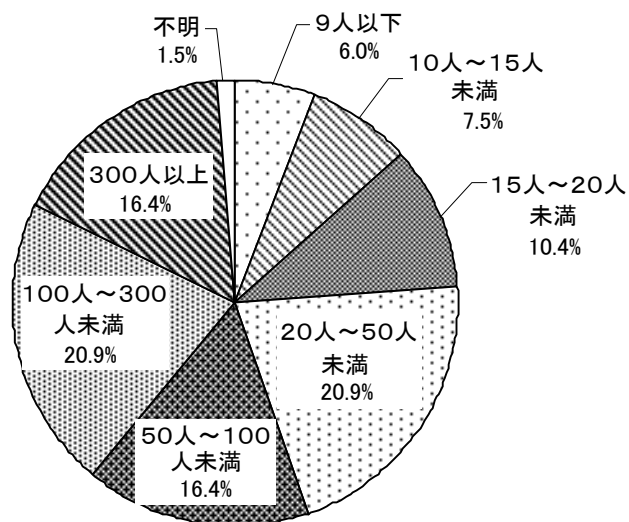
Ⅲ 資料編（アンケート結果詳細）

1 企業を対象としたアンケート結果

（1）会社の規模

アンケート調査を行った調査対象企業の就労者数による企業の規模は、50人未満の会社が、44.8%、50人から300人未満の会社が37.3%、300人以上の会社が16.4%となっている。

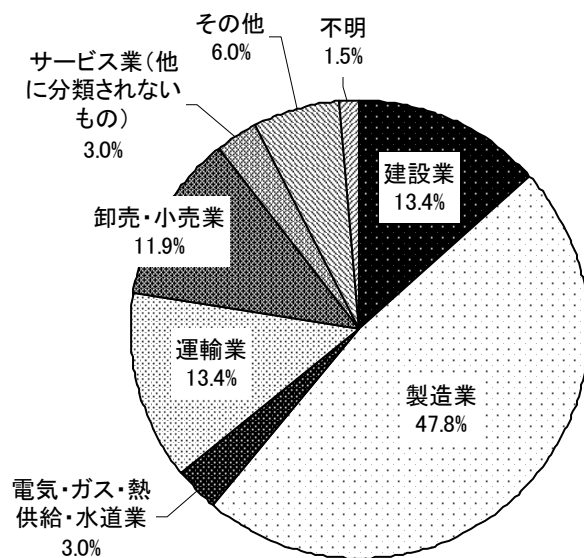
No.	回答項目	回答数	%
1	9人以下	4	6.0
2	10人～15人未満	5	7.5
3	15人～20人未満	7	10.4
4	20人～50人未満	14	20.9
5	50人～100人未満	11	16.4
6	100人～300人未満	14	20.9
7	300人以上	11	16.4
	不明	1	1.5
	全体	67	100.0



(2) 会社の業種

業種別にみると、製造業が47.8%と最も多く、運輸業と建設業が13.4%、卸売・小売業が11.9%となっている。

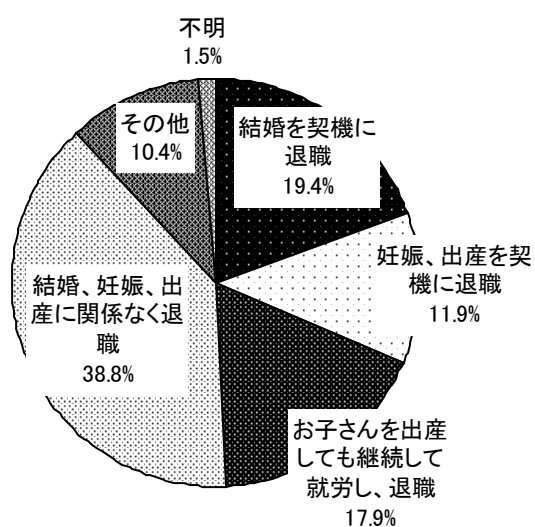
No.	回答項目	回答数	%
1	建設業	9	13.4
2	農業	0	0.0
3	水産加工業	0	0.0
4	製造業	32	47.8
5	電気・ガス・熱供給・水道業	2	3.0
6	情報通信	0	0.0
7	出版・広告業	0	0.0
8	運輸業	9	13.4
9	卸売・小売業	8	11.9
10	金融・保険業	0	0.0
11	不動産業	0	0.0
12	飲食店・宿泊業	0	0.0
13	医療、福祉	0	0.0
14	教育、学習支援業	0	0.0
15	複合サービス業	0	0.0
16	サービス業（他に分類されないもの）	2	3.0
17	公務（他に分類されないもの）	0	0.0
18	その他	4	6.0
	不明	1	1.5
	全体	67	100.0



(3) 女性就労者の退職時期

アンケート調査対象企業の女性就労者の退職時期で最も多かったのが、「結婚、妊娠、出産に関係なく退職」の38.8%、次が「結婚を契機に退職」の19.4%で、「妊娠、出産を契機に退職」の11.9%を上回っている。

No.	回答項目	回答数	%
1	結婚を契機に退職	13	19.4
2	妊娠、出産を契機に退職	8	11.9
3	出産後、お子さんの年齢が3～4歳で退職	0	0.0
4	お子さんが3～4歳となつてから、小学校に入学する頃までに退職	0	0.0
5	お子さんを出産しても継続して就労し、退職	12	17.9
6	結婚、妊娠、出産に関係なく退職	26	38.8
7	その他	7	10.4
	不明	1	1.5
	全体	67	100.0

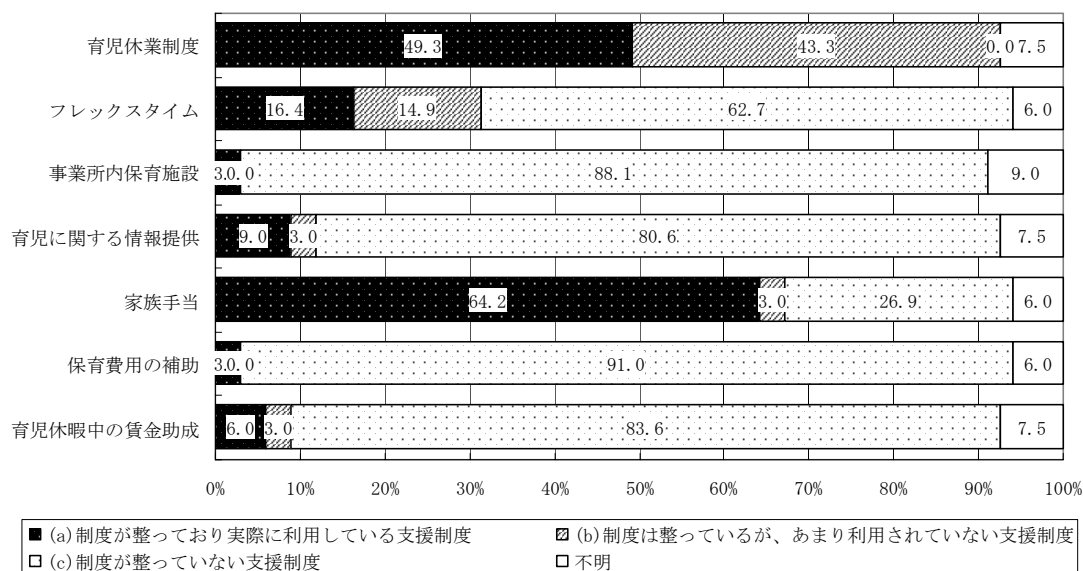


(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する支援制度

会社の制度が整っていて、実際に利用しているのは、家族手当で、次が育児休業制度となっているが、一方で、育児休業制度はあまり利用されていない状況もみられる。

フレックスタイムは、多くの企業で制度が整っておらず、あまり利用されていない結果となっている。

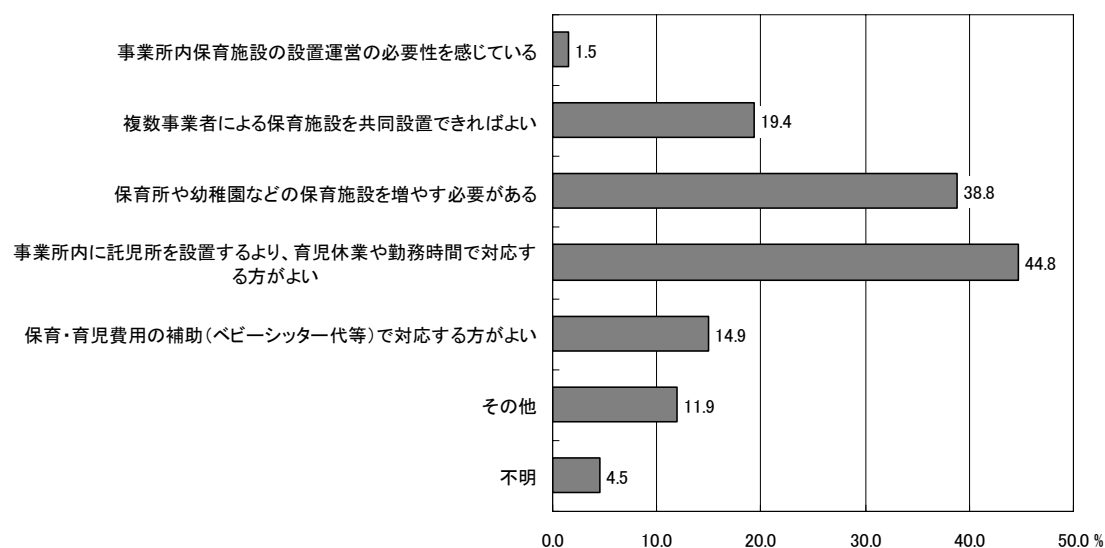
No.	回答項目	(a) 制度が整っており実際に利用している支援制度	(b) 制度は整っているが、あまり利用されていない支援制度	(c) 制度が整っていない支援制度	不明	全体
1	育児休業制度	33 (49.3%)	29 (43.3%)	0 (0.0%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)
2	フレックスタイム	11 (16.4%)	10 (14.9%)	42 (62.7%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
3	事業所内保育施設	2 (3.0%)	0 (0.0%)	59 (88.1%)	6 (9.0%)	67 (100.0%)
4	育児に関する情報提供	6 (9.0%)	2 (3.0%)	54 (80.6%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)
5	家族手当	43 (64.2%)	2 (3.0%)	18 (26.9%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
6	保育費用の補助	2 (3.0%)	0 (0.0%)	61 (91.0%)	4 (6.0%)	67 (100.0%)
7	育児休暇中の賃金助成	4 (6.0%)	2 (3.0%)	56 (83.6%)	5 (7.5%)	67 (100.0%)



(5) 保育施設（事業所内を含め）の必要性

事業所内を含め、保育施設の必要性について、最も多かったのが、育児休業や勤務時間で対応するで44.8%。次に、保育所や幼稚園などの保育施設を増やすで38.8%、複数事業者による保育施設の共同設置が19.4%、保育・育児費用の補助が14.9%となっている。

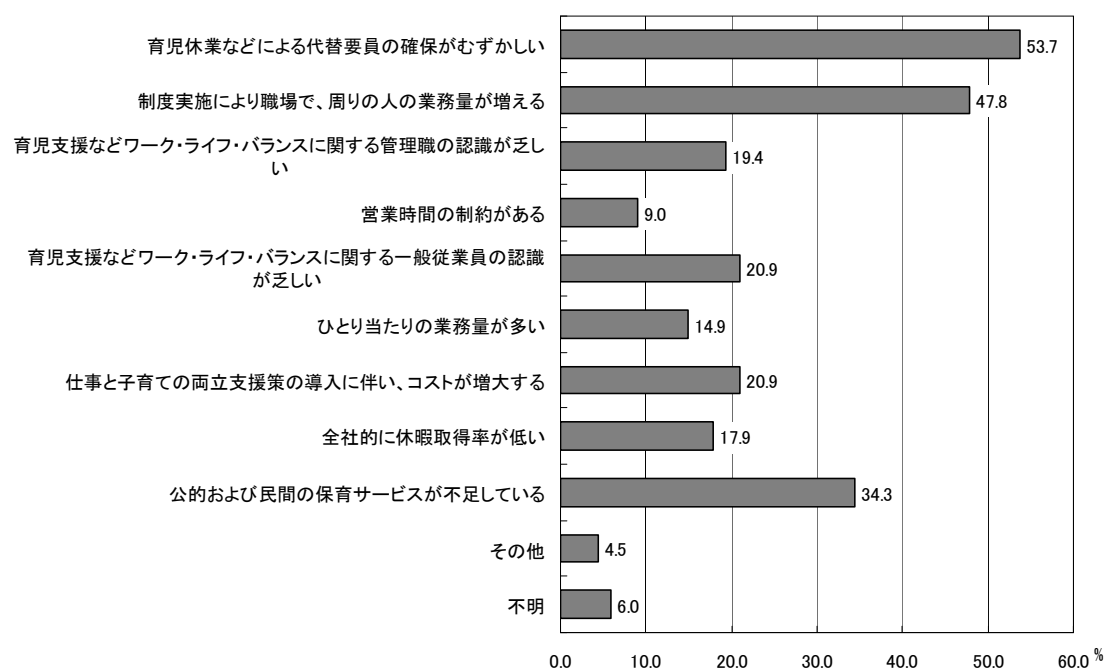
No.	回答項目	回答数	%
1	事業所内保育施設の設置運営の必要性を感じている	1	1.5
2	複数事業者による保育施設を共同設置できればよい	13	19.4
3	保育所や幼稚園などの保育施設を増やす必要がある	26	38.8
4	事業所内に託児所を設置するより、育児休業や勤務時間で対応する方がよい	30	44.8
5	保育・育児費用の補助（ベビーシッター代等）で対応する方がよい	10	14.9
6	その他	8	11.9
	不明	3	4.5
	全体	67	100.0



(6) ワーク・ライフ・バランスを推進する上での問題点

問題点として最も多かったのが、「育児休業などによる代替要員の確保がむずかしい」の53.7%で、次が、「制度実施により、周りの人の業務量が増える」の47.8%、「公的および民間の保育サービスが不足している」が34.3%と続いている。

No.	回答項目	回答数	%
1	育児休業などによる代替要員の確保がむずかしい	36	53.7
2	制度実施により職場で、周りの人の業務量が増える	32	47.8
3	育児支援などワーク・ライフ・バランスに関する管理職の認識が乏しい	13	19.4
4	営業時間の制約がある	6	9.0
5	育児支援などワーク・ライフ・バランスに関する一般従業員の認識が乏しい	14	20.9
6	ひとり当たりの業務量が多い	10	14.9
7	仕事と子育ての両立支援策の導入に伴い、コストが増大する	14	20.9
8	全社的に休暇取得率が低い	12	17.9
9	公的および民間の保育サービスが不足している	23	34.3
10	その他	3	4.5
	不明	4	6.0
	全体	67	100.0

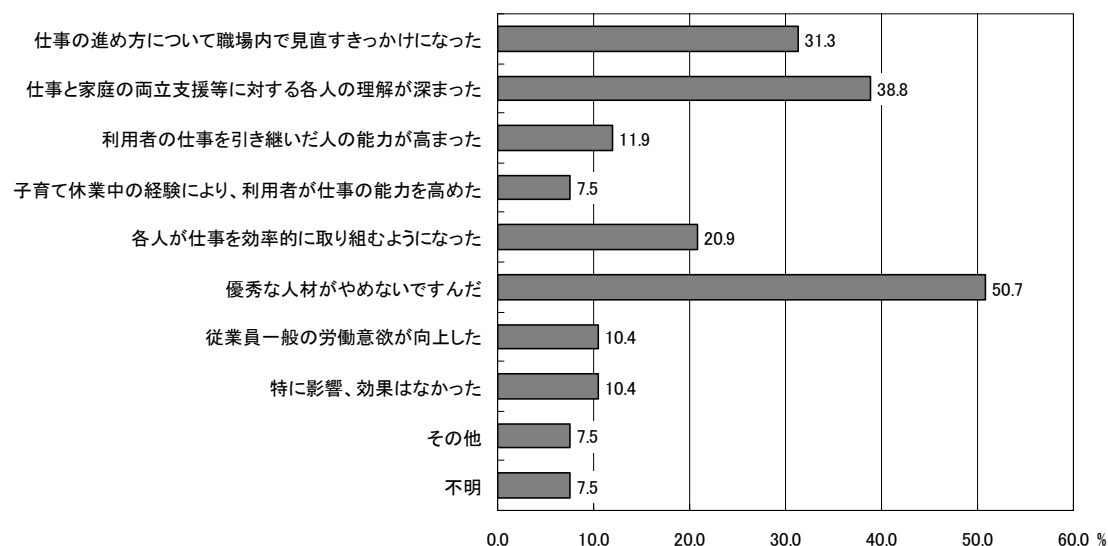


(7) ワーク・ライフ・バランスを推進する上での利点

ワーク・ライフ・バランス推進の利点として上がっているのは「優秀な人材がやめないですむ」が 50.7%とトップとなっており、次が「仕事と家庭の両立に対する各人の理解」の 38.8%、「仕事の進め方について見直すきっかけになった」の 31.3%となっている。

「仕事を効率的に取り組むようになった」が 20.9%で、「仕事を引き継いだ人の能力向上」などが続いている。

No.	回答項目	回答数	%
1	仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった (なると思われる)	21	31.3
2	仕事と家庭の両立支援等に対する各人の理解が深まった (深まると思われる)	26	38.8
3	利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった (高まると思われる)	8	11.9
4	子育て休業中の経験により、利用者が仕事の能力を高めた (高めると思われる)	5	7.5
5	各人が仕事を効率的に取り組むようになった (なると思われる)	14	20.9
6	優秀な人材がやめないですんだ (やめないですむと思われる)	34	50.7
7	従業員一般の労働意欲が向上した (向上すると思われる)	7	10.4
8	特に影響、効果はなかった (効果はないと思われる)	7	10.4
9	その他	5	7.5
	不明	5	7.5
	全体	67	100.0

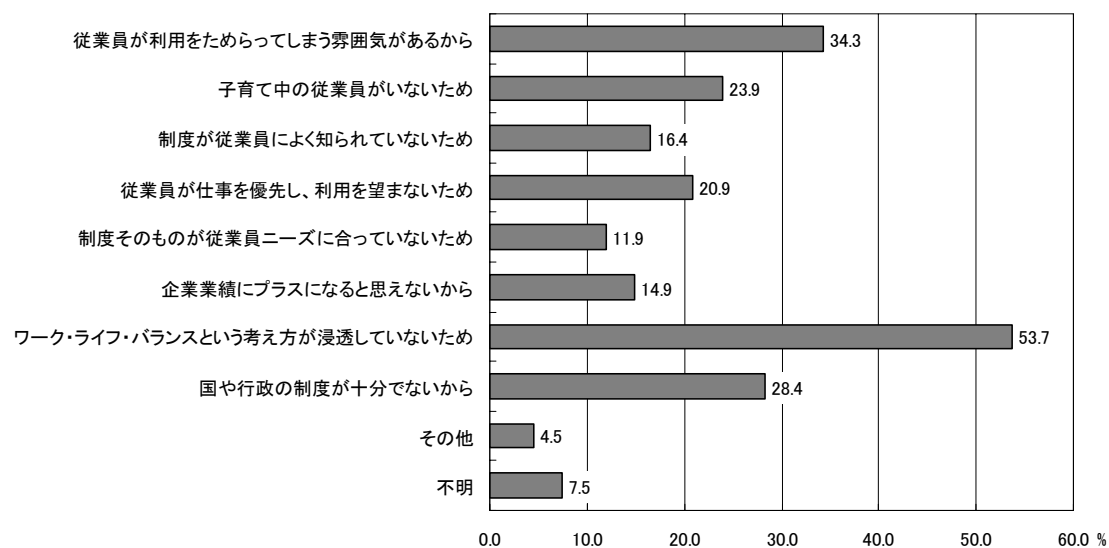


(8) ワーク・ライフ・バランスによる両立支援制度を導入しにくい要因

導入しにくい要因として、「ワーク・ライフ・バランスについての考え方が浸透していない」が53.7%と高く、「従業員が利用をためらう雰囲気」が34.3%、「国や行政の制度が十分でない」が28.4%となっている。

「子育て中の従業員がいない」が23.9%、「従業員が仕事を優先し、利用を望まない」が20.9%と続いている。

No.	回答項目	回答数	%
1	従業員が利用をためらってしまう雰囲気があるから	23	34.3
2	子育て中の従業員がいないため	16	23.9
3	制度が従業員によく知られていないため	11	16.4
4	従業員が仕事を優先し、利用を望まないため	14	20.9
5	制度そのものが従業員ニーズに合っていないため	8	11.9
6	企業業績にプラスになると思えないから	10	14.9
7	ワーク・ライフ・バランスという考え方が浸透していないため	36	53.7
8	国や行政の制度が十分でないから	19	28.4
9	その他	3	4.5
	不明	5	7.5
	全体	67	100.0

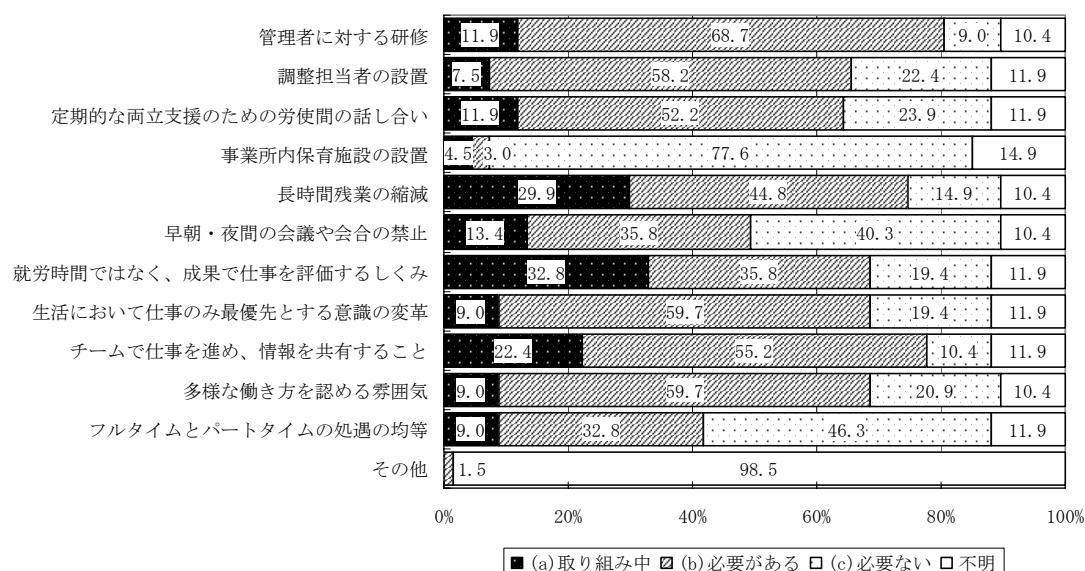


(9) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要だと考えられる事項

ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって、企業が必要と考えるものは、「管理者に対する研修」がトップで 68.7%。次いで「仕事のみ最優先とする意識の改革」及び「多様な働き方を認める雰囲気」が 59.7%となっている。「調整担当者の設置」が 58.2%、「チームで仕事を進め、情報の共有」が 55.2%、「定期的な両立支援のための労使の話し合い」が 52.5%となっている。

現在、取り組み中のものでは、「就労時間ではなく、成果で仕事を評価するしくみ」が 32.8%で最も多く、次いで「長時間残業の縮減」の 29.9%となっている。

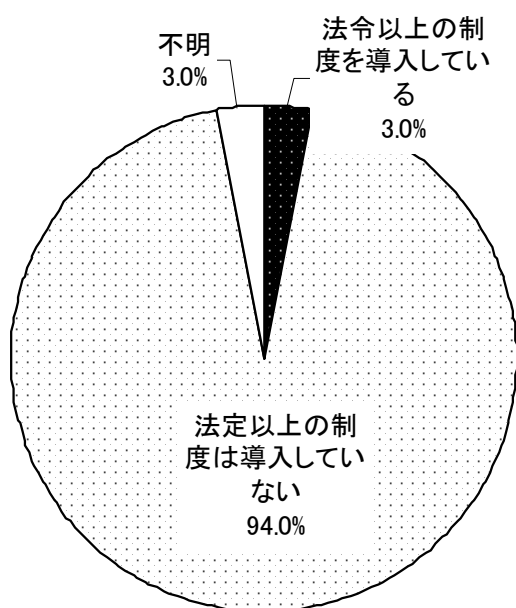
No.	回答項目	(a) 取り組み中	(b) 必要がある	(c) 必要ない	不明	合計
1	管理者に対する研修（両立支援の重要性や具体的方法）	8 (11.9%)	46 (68.7%)	6 (9.0%)	7 (10.4%)	67 (100.0%)
2	調整担当者（両立支援に関する相談ができる人）の設置	5 (7.5%)	39 (58.2%)	15 (22.4%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
3	定期的な両立支援のための労使間の話し合い	8 (11.9%)	35 (52.2%)	16 (23.9%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
4	事業所内保育施設の設置	3 (4.5%)	2 (3.0%)	52 (77.6%)	10 (14.9%)	67 (100.0%)
5	長時間残業の縮減（付き合い残業や無駄な残業の縮減）	20 (29.9%)	30 (44.8%)	10 (14.9%)	7 (10.4%)	67 (100.0%)
6	早朝・夜間の会議や会合の禁止	9 (13.4%)	24 (35.8%)	27 (40.3%)	7 (10.4%)	67 (100.0%)
7	就労時間ではなく、成果で仕事を評価するしくみ	22 (32.8%)	24 (35.8%)	13 (19.4%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
8	生活において仕事のみ最優先とする意識の変革	6 (9.0%)	40 (59.7%)	13 (19.4%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
9	チームで仕事を進め、情報を共有すること	15 (22.4%)	37 (55.2%)	7 (10.4%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
10	多様な働き方を認める雰囲気	6 (9.0%)	40 (59.7%)	14 (20.9%)	7 (10.4%)	67 (100.0%)
11	フルタイムとパートタイムの処遇の均等	6 (9.0%)	22 (32.8%)	31 (46.3%)	8 (11.9%)	67 (100.0%)
12	その他	0 (0.0%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)	66 (98.5%)	67 (100.0%)



(10) ワーク・ライフ・バランスを推進するための法定以上の特別措置

調査対象の会社の中で、法定以上の制度を導入しているのは、67社中2社で、育児・介護休暇制度などの拡充となっている。

No.	回答項目	回答数	%
1	法令以上の制度を導入している	2	3.0
2	法定以上の制度は導入していない	63	94.0
	不明	2	3.0
	全体	67	100.0

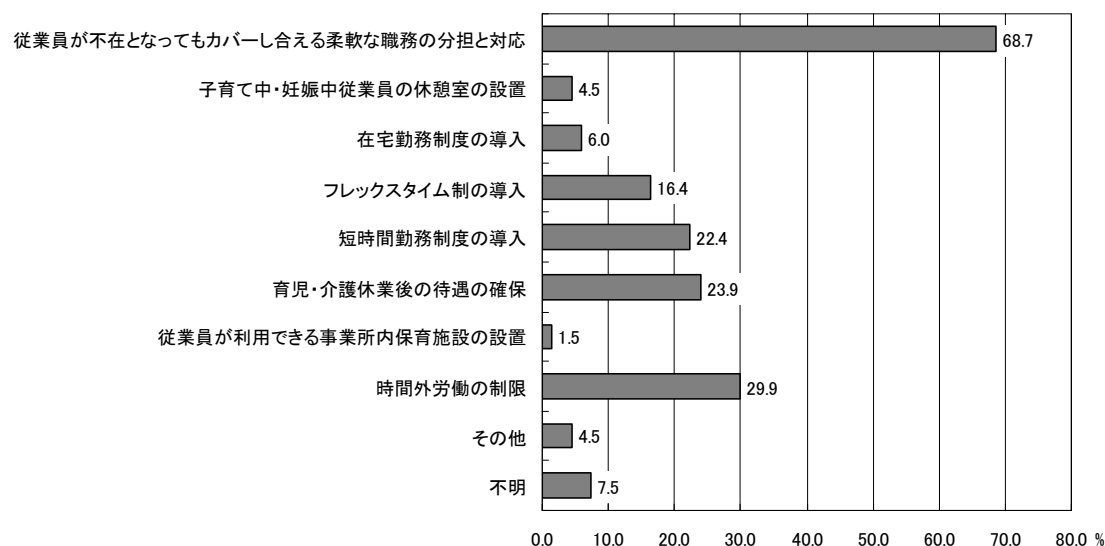


(11) ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組みたい制度

これから取り組みたい制度では、「従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応」が68.7%とトップとなっている。

この項目は、同時に実施した「就労者」、「就労希望者」に対する調査でも、就労者が66.7%、就労希望者が55.4%と最も高く、代替要員の確保など、従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務分担と対応を企業及び就労者（就労希望者）ともに求めている。

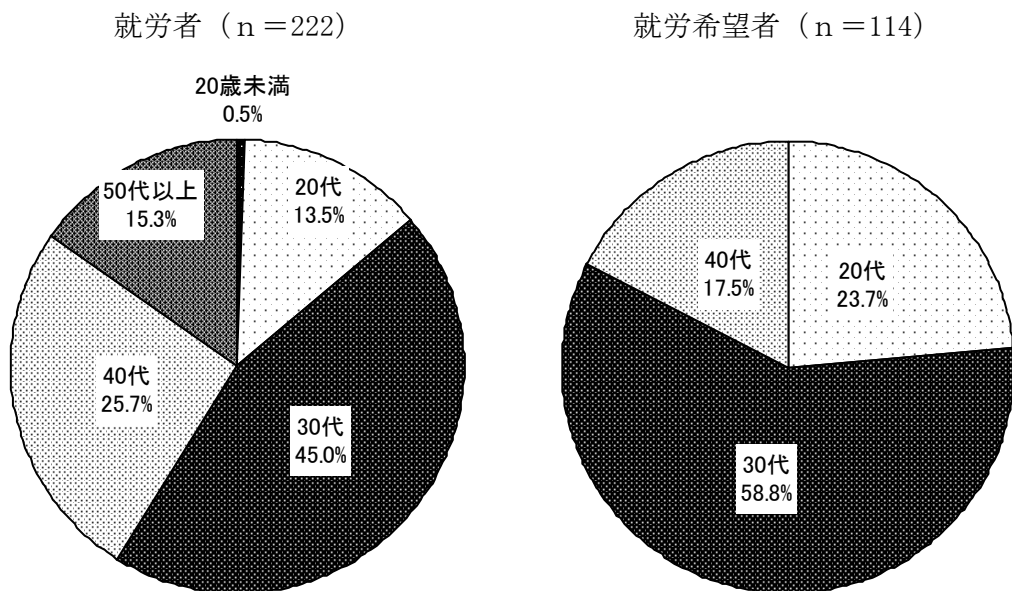
No.	回答項目	回答数	%
1	従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応	46	68.7
2	子育て中・妊娠中従業員の休憩室の設置	3	4.5
3	在宅勤務制度の導入	4	6.0
4	フレックスタイム制の導入	11	16.4
5	短時間勤務制度の導入	15	22.4
6	育児・介護休業後の待遇の確保	16	23.9
7	従業員が利用できる事業所内保育施設の設置	1	1.5
8	時間外労働の制限	20	29.9
9	その他	3	4.5
	不明	5	7.5
	全体	67	100.0



2 女性の就労者・就労希望者を対象としたアンケート結果

(1) 回答者の年齢

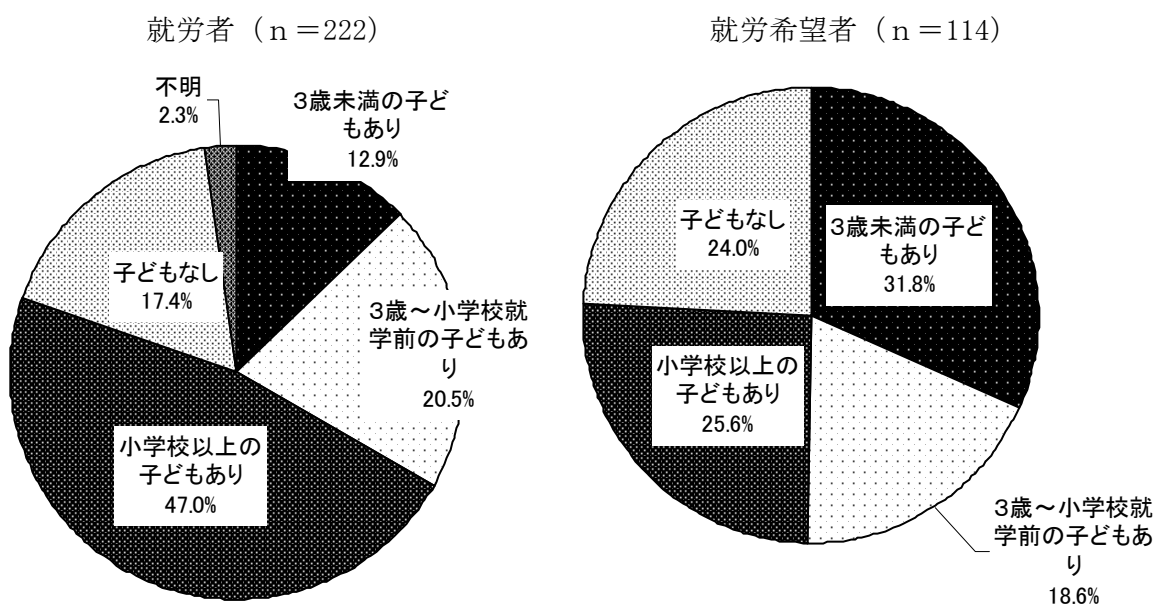
回答者の年齢は、就労者、就労希望者とも 30 代が最も多く、就労者で 45%、就労希望者で 58.8%となっている。



(2) 子どもの年齢

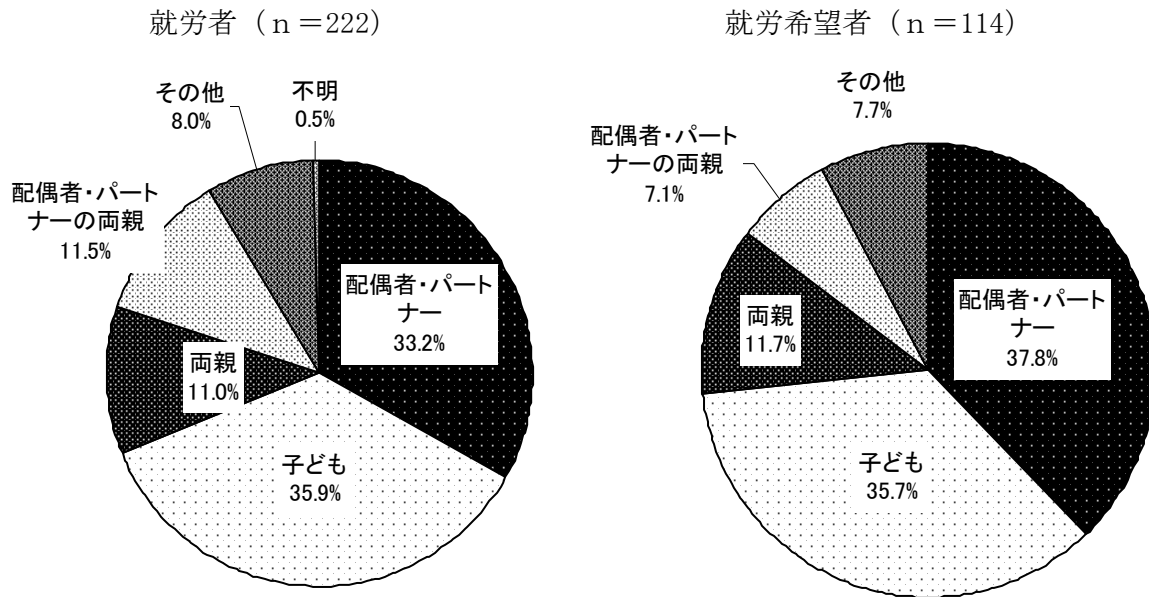
就労者で最も回答者が多かったのは、「小学校以上の子どもあり」で、47%と半数近くとなっている。次が「3歳～小学校就学前の子どもあり」で 20.5%を占めている。

就労希望者で最も多かったのは、「3歳未満の子どもあり」の回答者で 31.8%となっている。次いで「小学校以上の子どもあり」で 25.6%を占めている。



(3)同居人の別

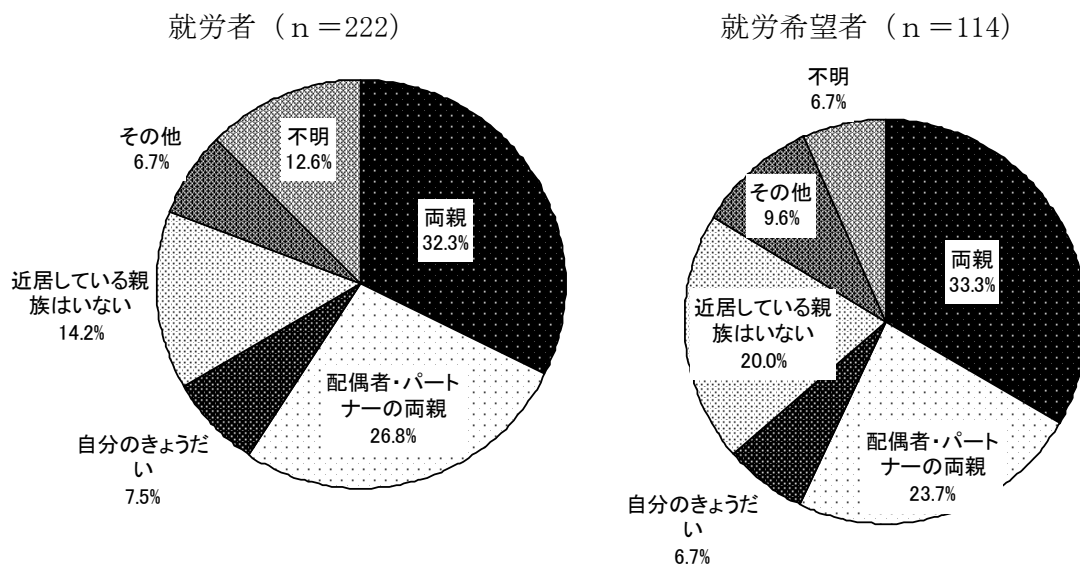
就労者では、両親又は配偶者の両親と同居している比率が 22.5%で、就労希望者は 18.8%となっている。



(4)近居の親族の有無

近くに住んでいる親族で、一番多いのが両親で、就労者が 32.3%、就労希望者で 33.3%となっている。

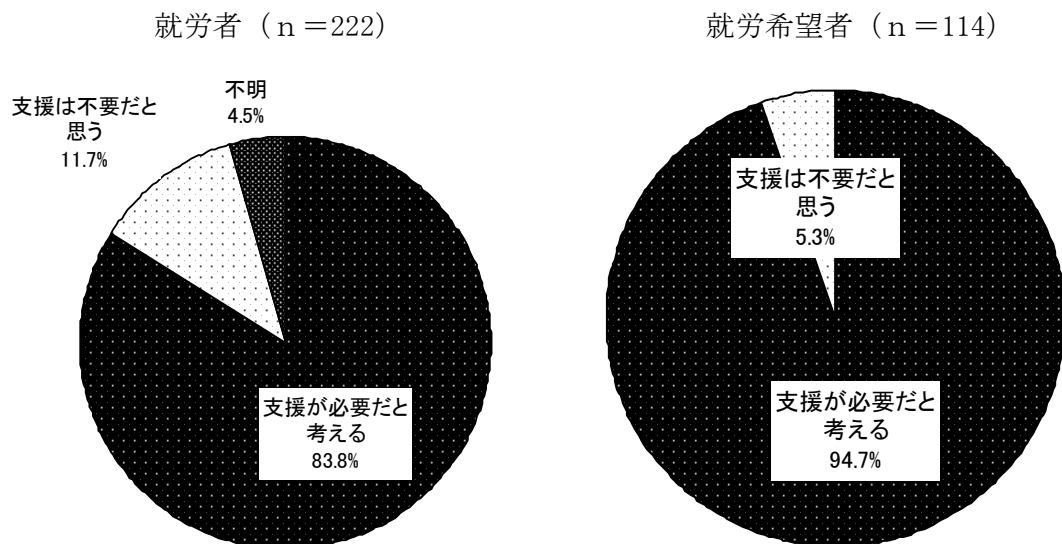
次に多かったのは、配偶者の両親で、就労者が 26.8%、就労希望者で 23.7%、同居していないが、近くに両親、配偶者の両親が住んでいる就労者は 59.1%、就労希望者で 57%と半数を超えている。また、近くに親族がない就労者は 14.2%、就労希望者は 20%となっている。



(5) ワーク・ライフ・バランス推進のための子育て支援の必要性

ワーク・ライフ・バランスの推進のためには、就労者、就労希望者とも「支援が必要だと考える」比率が高くなっている。

「支援は不要だと思う」は、就労者が 11.7%であるのに対し、就労希望者は 5.3%と低くなっている。

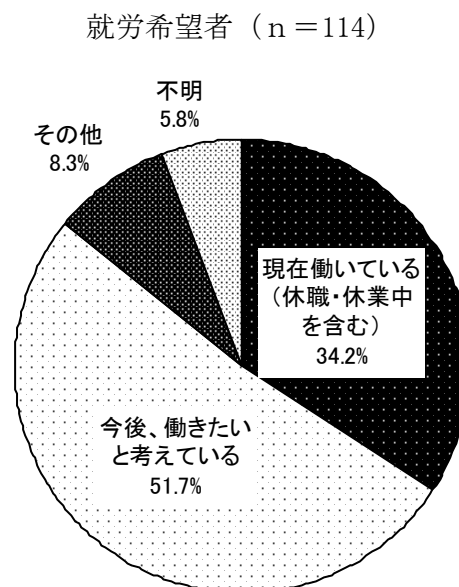


(6) 子育てに関する支援が必要な主な理由

子育てに関する支援が必要な理由を就労希望者に尋ねたところ、「今後、働きたいと考えている」が 51.7%、「現在働いている（休職・休業中を含む）」が 34.2%となっている。

その他の主な回答

- ・ 子育てのため、夜の勤務をしているが、昼間の仕事につきたい。
- ・ 小さい子供がいると、就職活動に不利。
- ・ 近居している親族がないため。
- ・ 知人の仕事と子育ての両立が大変そう。
- ・ 環境を整えば、子育てと仕事を両立できると思う。
- ・ 近くに頼れる血縁者がいない場合、支援があれば助かる。



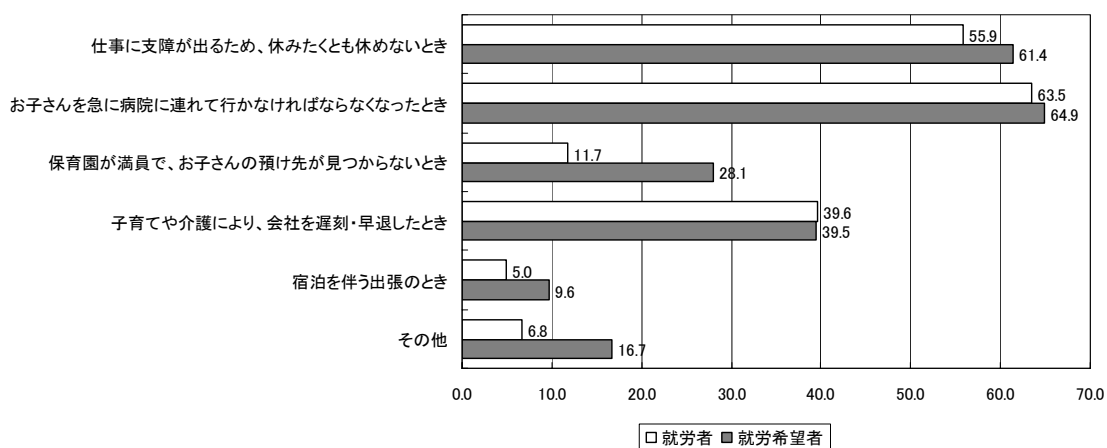
(7)子育てをしながら働く上で、困ったこと

「お子さんを急に病院に連れて行かなければならなくなったとき」が、就労者、就労希望者ともトップで、就労者 63.5%、就労希望者 64.9%となっている。

次が「仕事に支障が出るため、休みたくとも休めないとき」で、就労者 55.9%、就労希望者 61.4%となっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ フルタイムで夜勤をするが、両親も仕事をしているので毎回預けるわけにはいかない状況。若いナースはみんな夜勤ができない。働けないと子育てをきっかけにやめていく。
- ・ 介護の仕事をしていて、生活が不規則・夜勤がある事。
- ・ 面接で必ず子供の事を聞かれる。残業はできるか。子供が病気になったらどうするか。
- ・ 子供が入院した時に、夜付き添って、朝出勤するのが大変だった。
- ・ 役所の手続きや市の健診など、平日の昼間しかないので土曜日もやって欲しい。
- ・ 子どもと向き合っしてつけをする時間がなかった。
- ・ 自分の病気の時。休みが取れても育児は大変。
- ・ 土・日、夜間の仕事の時。
- ・ 配偶者の仕事が忙しすぎて、協力を頼めない。
- ・ 働いているが、パートなので生活が安定しない。正社員で働きたいが、休みや時間を考えると難しい。
- ・ 学童保育の時間までに迎えに行くので、残業できない時。

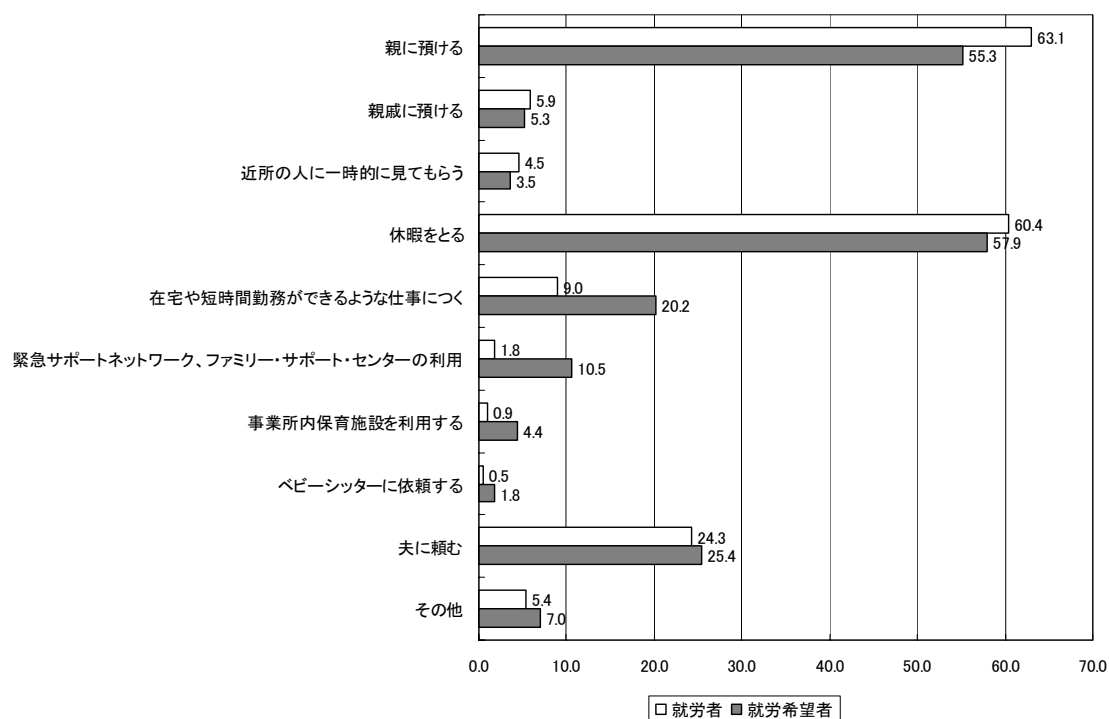


(8) 子育てしながら働く上で困った時の対処法

「親に預ける」、「休暇をとる」が、就労者、就労希望者とも対応方法のトップとなっている。「親に預ける」では、就労者 63.1%、就労希望者 55.3%となっている。「休暇をとる」は、就労者 60.4%、就労希望者 57.9%となっており、次いで「夫に頼む」が就労者 24.3%、就労希望者 25.4%となっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 市で行っている保育園での一時保育に預ける。
- ・ 子どもの具合が悪い時は、病院へ連れて行ってから会社へ遅れて行く。
- ・ 認可外の保育園を探す。
- ・ 病院の病児保育施設を使う。



(9) 子育てをしながら働く上での問題点

「仕事と家事、育児の両立が体力・時間的にむずかしい」が、就労者、就労希望者ともトップとなっており、就労者で39.2%、就労希望者では58.8%となっている。

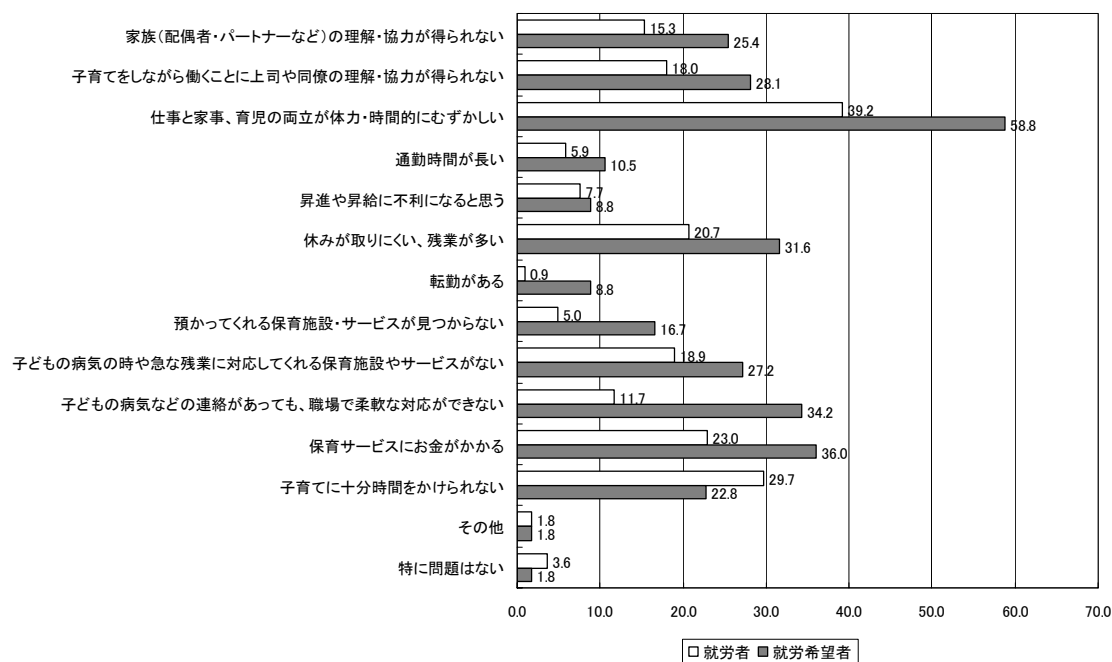
次に多い「保育サービスにお金がかかる」は、就労者23%、就労希望者36%となっている。また、就労希望者で8番目の「子育てに十分時間をかけられない」が、就労者では29.7%と2番目に高くなっている。

一方、就労者で8番目の「子どもの病気などの連絡があっても、職場で柔軟な対応ができない」が就労希望者では34.2%と3番目となっている。

就労者、就労希望者とも4番目が、「休みが取りにくい、残業が多い」となっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 2人目の子供を欲しくても、環境的に難しい。
- ・ 夫の転勤。
- ・ 職場が遠い。

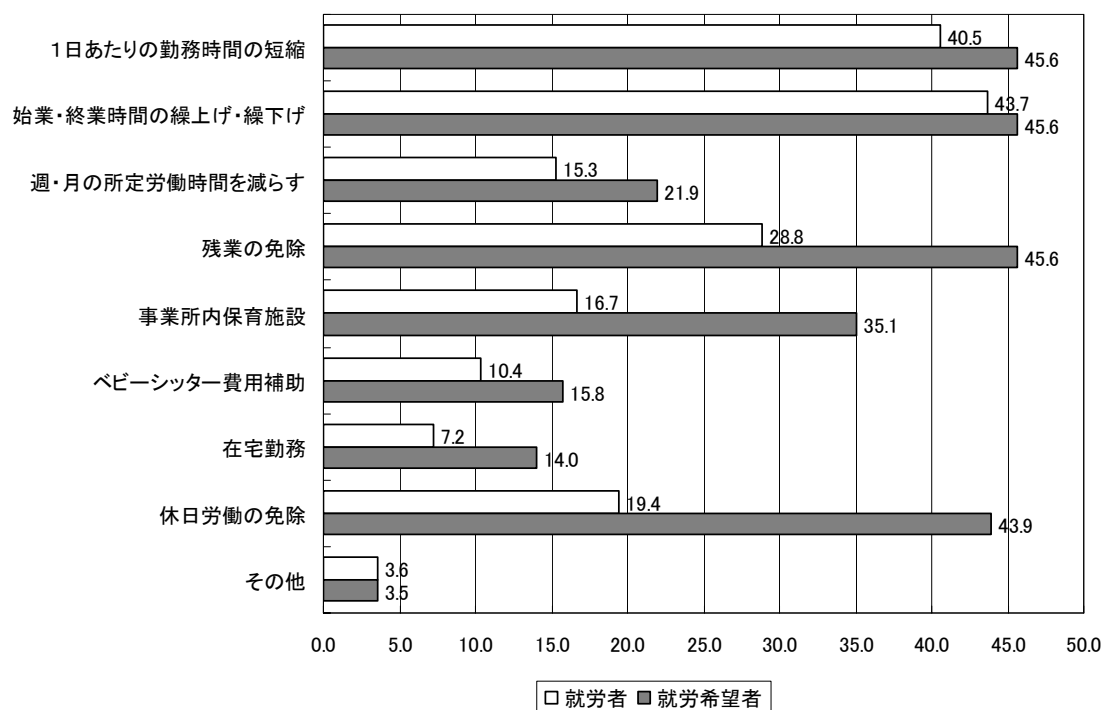


(10) 会社の育児支援で利用したいもの

会社の育児支援として利用したいものについては、就労者、就労希望者とも「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」、「1日あたりの勤務時間の短縮」、「残業の免除」、「休日労働の免除」の順に高くなっており、次いで、「事業所内保育施設」が、就労者 16.7%、就労希望者 35.1%となっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ フレックスタイム制度、コアタイムの勤務等。
- ・ 完全週休二日制。
- ・ 子どもの用事のための休暇。
- ・ 半日有給。



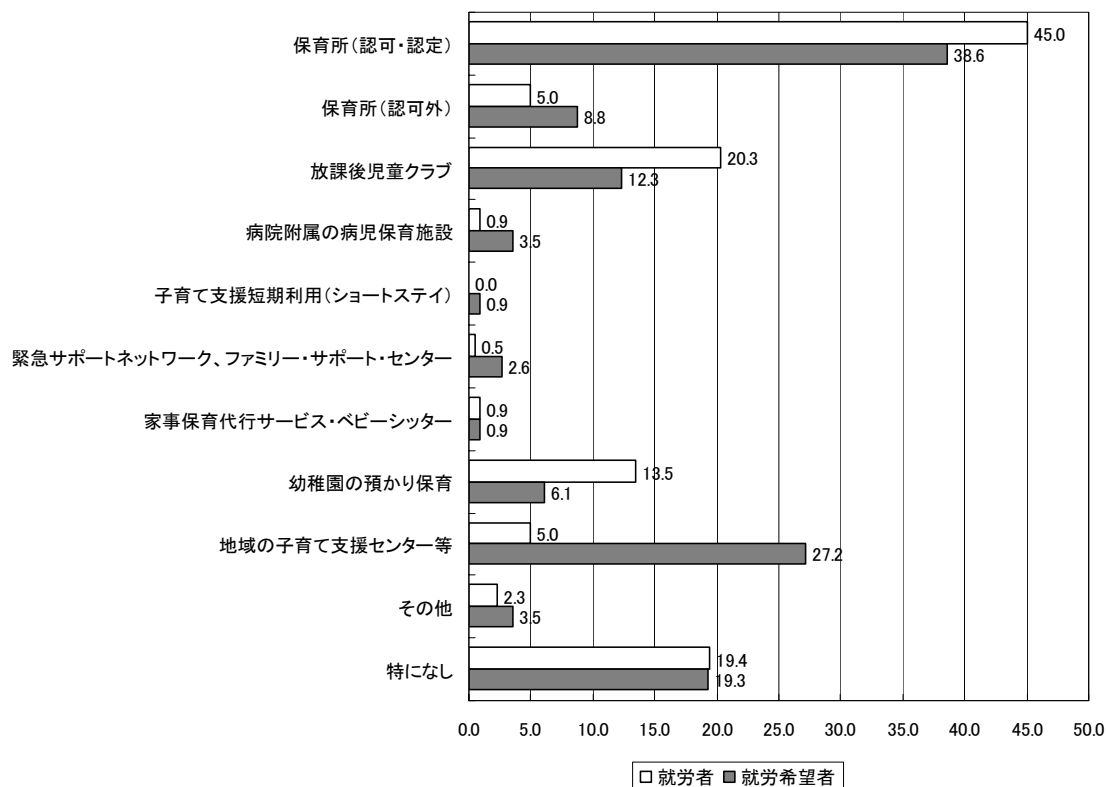
(11) 子育て支援サービスで利用したことがある施設

利用したことがある施設では、「保育所（認可・認定）」が、就労者、就労希望者とも最も多く、就労者 45%、就労希望者 38.6%となっている。

次に、就労希望者では「地域の子育て支援センター等」が 27.2%だが、就労者は「放課後児童クラブ」20.3%、「幼稚園の預かり保育」13.5%と続いている。就労者の「地域の子育て支援センター等」の利用は5%と「保育所（認可外）」と同じとなっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 事業所内保育施設
- ・ デパート内の預かり保育
- ・ イベントの時などの託児



(12) 地域で今後、充実してほしい子育て支援サービス

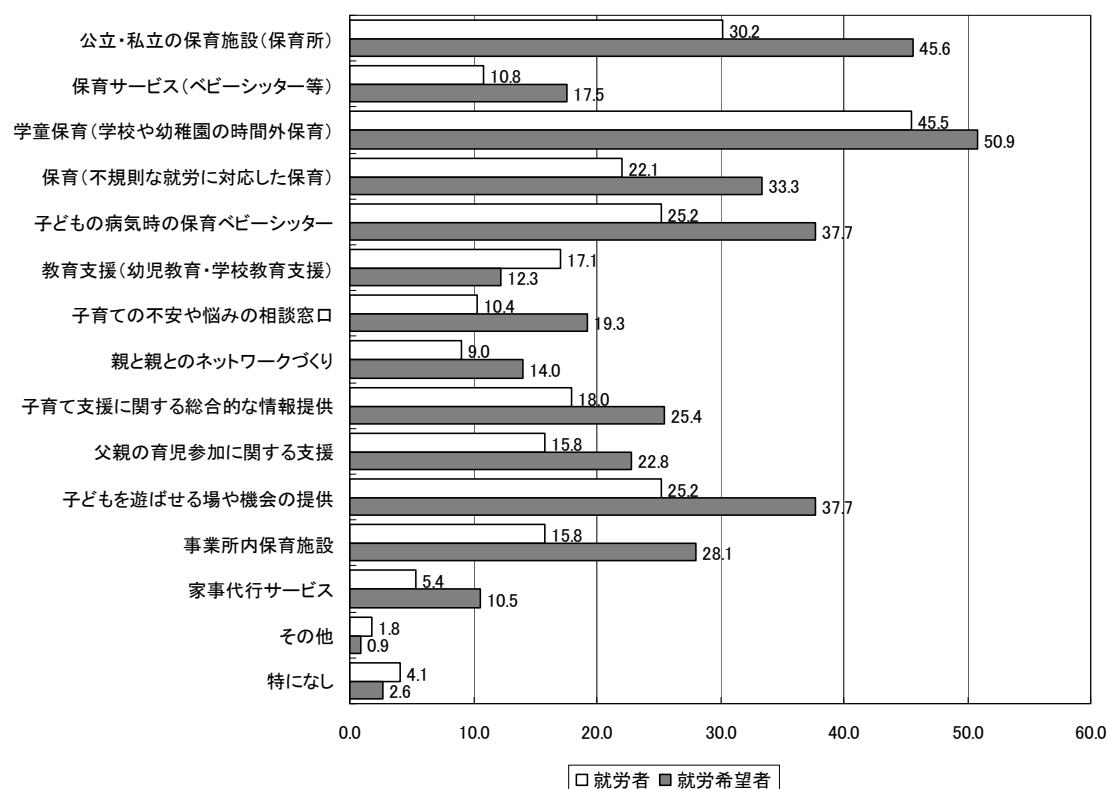
今後充実してほしい子育て支援サービスとして、最も要望が高いのが、「学童保育（学校や幼稚園の時間外保育）」で、就労者 45.5%、就労希望者 50.9%となっており、次が「公立・私立の保育施設（保育所）」で、就労者 30.2%、就労希望者 45.6%となっている。

3番目は、「子どもの病気時の保育ベビーシッター」と「子どもを遊ばせる場や機会の提供」で、就労者 25.2%、就労希望者 37.7%となっており、次いで、「保育（不規則な就労に対応した保育）」が続いている。

就労希望者の「事業所内保育施設」には 28.1%あったが、就労者では 15.8%で、「教育支援（幼児教育・学校教育支援）」が 17.1%と上回っている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

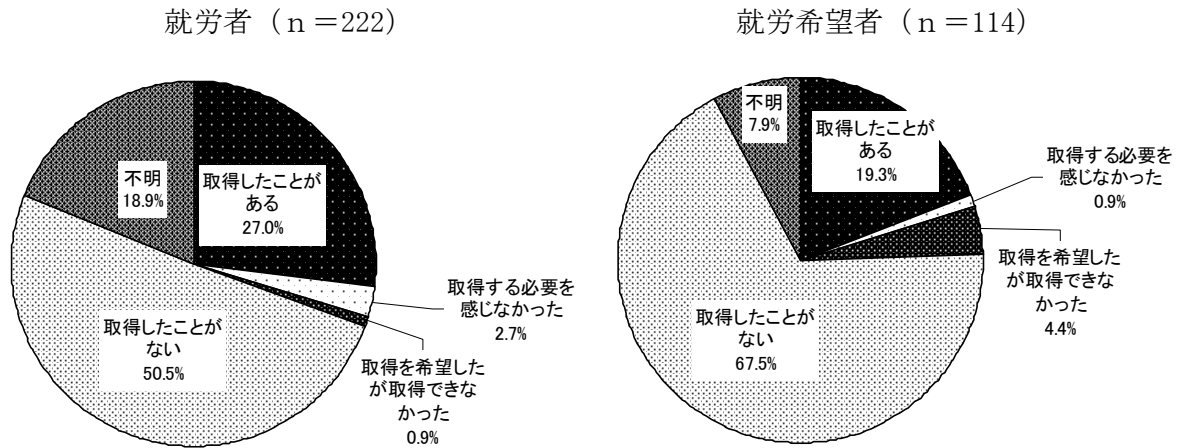
- ・ 病時保育所。
- ・ 学童保育終了時間の延長。
- ・ 夜間、休日に利用できる病院を増やして欲しい。



(13) 育児休業の取得

就労者で「育児休業を取得した」のは 27%、就労希望者では 19.3%となっており、一方、「取得したことがない」は、就労者で 50.5%、就労希望者は 67.5%となっている。

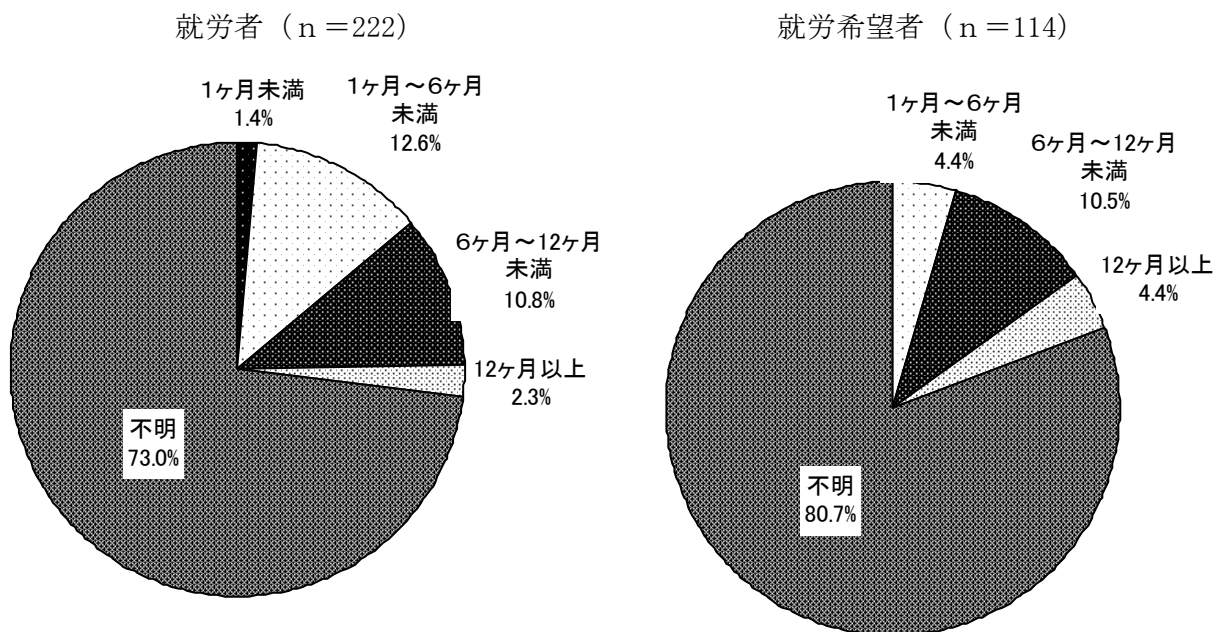
「取得を希望したが取得できなかった」比率は、就労者は 0.9%だが、就労希望者では 4.4%となっている。



(14) 取得した育児休業の取得期間

育児休業の取得期間（産休期間を除く）について、就労者では「1ヶ月～6ヶ月未満」が 12.6%、「6ヶ月～12ヶ月未満」が 10.8%、「12ヶ月以上」が 2.3%、「1ヶ月未満」が 1.4%の順となっている。

就労希望者では、「6ヶ月～12ヶ月未満」が 10.5%、「1ヶ月～6ヶ月未満」と「12ヶ月以上」が同率の 4.4%となっている。



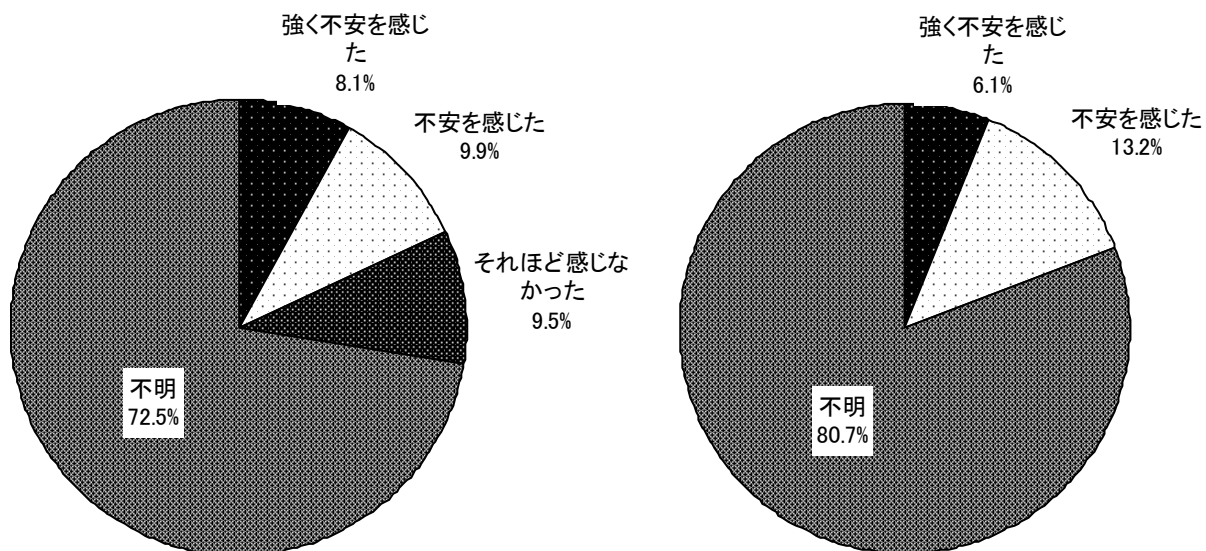
(15) 育児休業を取得する上での仕事や生活の不安

育児休業取得にあたり仕事や生活に不安を感じたかどうかについて、就労者では、「不安を感じた」が9.9%、「それほど感じなかった」が9.5%、「強く不安を感じた」が8.1%となっている。

就労希望者では、「不安を感じた」が13.2%、「強く不安を感じた」が6.1%となっている。

就労者 (n = 222)

就労希望者 (n = 114)



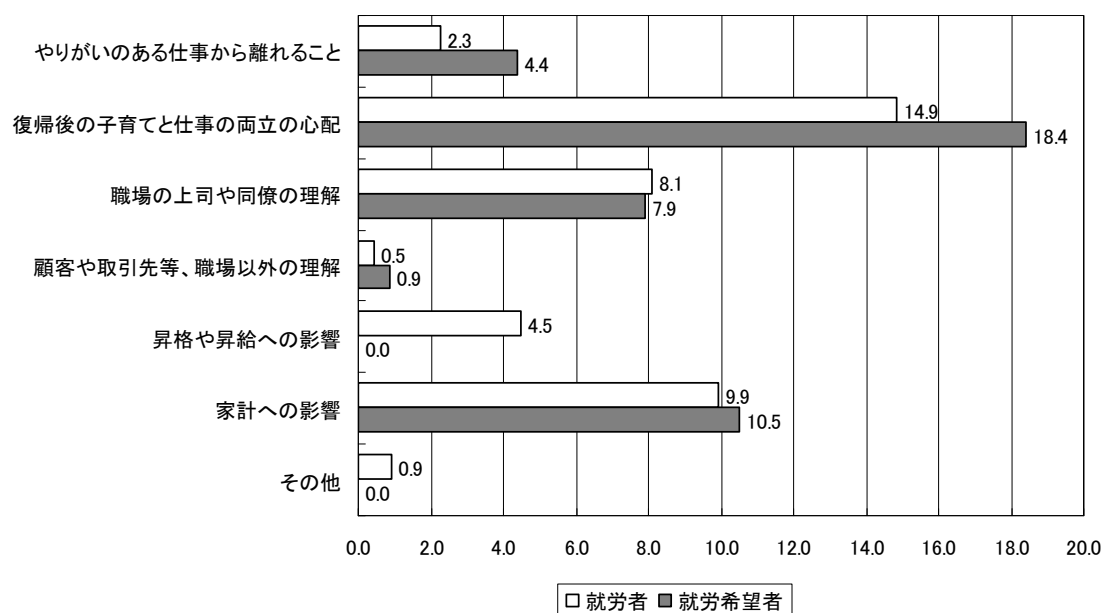
(16) 不安の内容

「復帰後の子育てと仕事の両立の心配」が、就労者、就労希望者とも最も多く、就労者が14.9%、就労希望者は18.4%となっている。

「家計への影響」が、就労者、就労希望者とも次に続き、就労者9.9%、就労希望者10.5%となっており、次いで「職場の上司や同僚の理解」が続いている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 残業の多い部に異動すること。
- ・ 契約社員だったため、復帰後クビになるのではと不安だった。



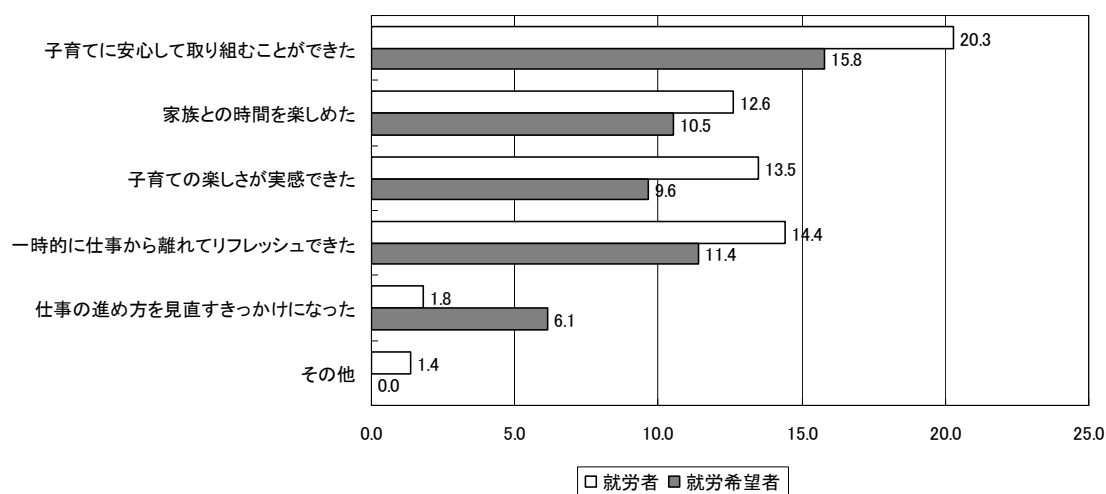
(17) 育児休業を取得してよかったこと

「子育てに安心して取り組むことができた」が、就労者、就労希望者とも最も多く、就労者 20.3%、就労希望者 15.8%となっており、次いで、「一時的に仕事から離れてリフレッシュできた」が就労者 14.4%、就労希望者 11.4%となっている。

「子育ての楽しさが実感できた」と「家族との時間を楽しめた」が後に続き、「仕事の進め方を見直すきっかけになった」が最も少なかった。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 子供の成長をみることができた。



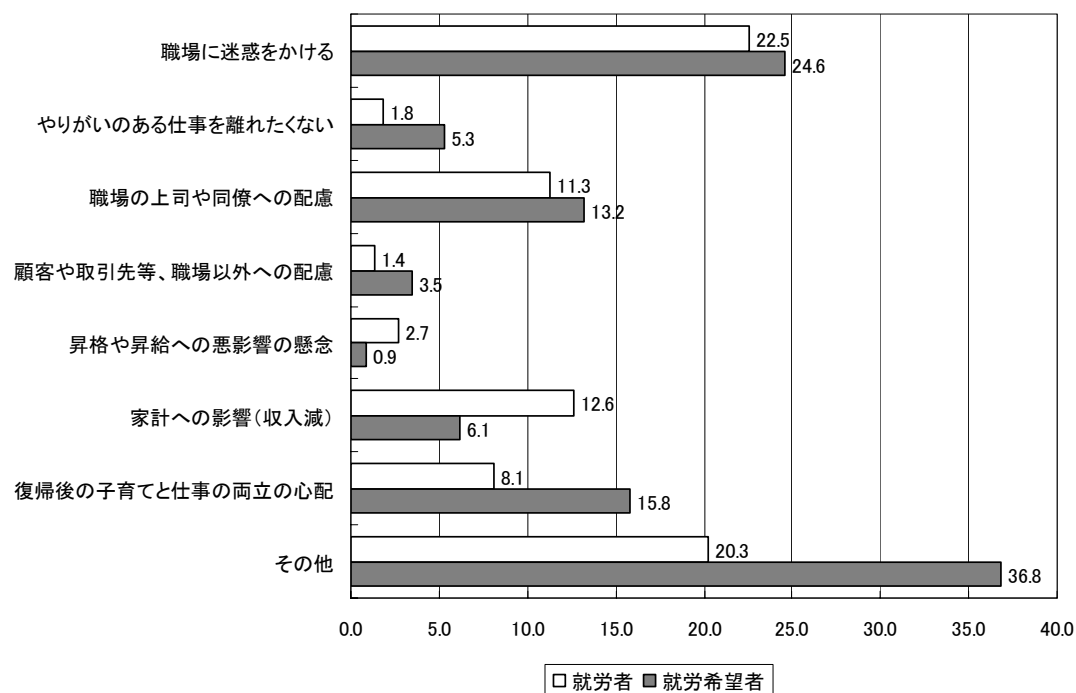
(18) 取得しなかった理由

「職場に迷惑をかける」が、就労者、就労希望者とも最も多く、就労者 22.5%、就労希望者 24.6%となっており、次いで「職場の上司や同僚への配慮」、「復帰後の子育てと仕事の両立の心配」が続いている。

「家計への影響（収入減）」については、就労者の比率が高く 12.6%となっている。

その他の回答は、以下のとおり。

- ・ 育児休業の制度がなかった。
- ・ 「依頼退社」という形で辞めたため。
- ・ 3ヶ月以上取得の前例がない。
- ・ 育児休業の制度のある所に務めたことがない。
- ・ 希望したが、取得できなかった。
- ・ 保育園へ預けたため。
- ・ 出産前に会社を退職したため。
- ・ 妊娠を機に退職。
- ・ 復帰後、部署の異動をさせられるため。
- ・ 非正規職員のため制度がなかった。
- ・ 両親がみていてくれたため。
- ・ パートで雇用保険に入らなかったから。
- ・ 育児と仕事の両立が不安だったので職場をやめた。



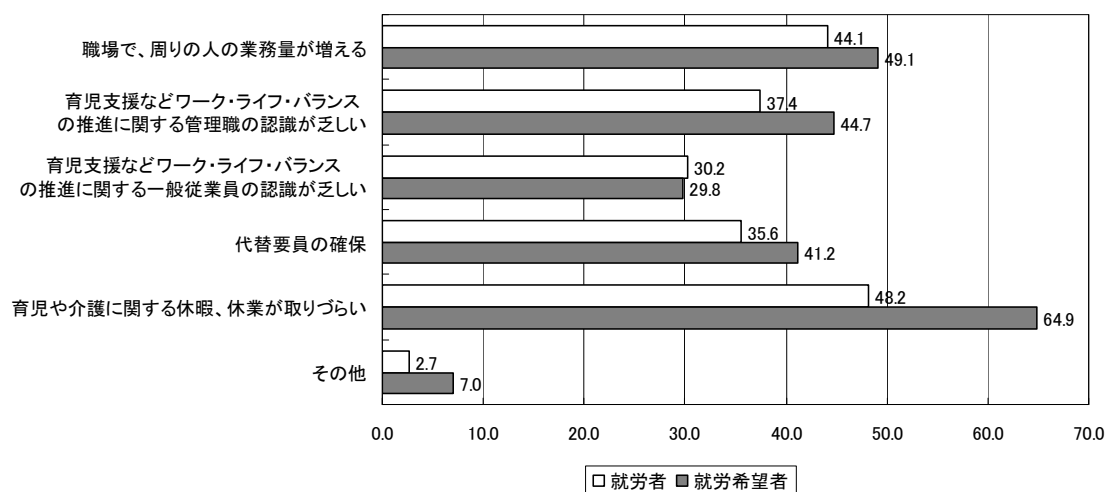
(19) ワーク・ライフ・バランスを進めていく上での職場環境の課題

「育児や介護に関する休暇、休業が取りづらい」が、就労者、就労希望者とも最も多く、就労者 48.2%、就労希望者 64.9%となっている。

次いで、「職場で、周りの人の業務量が増える」、「育児支援などワーク・ライフ・バランスの推進に関する管理職の認識が乏しい」、「代替要員の確保」が続いている。

その他の回答は、以下のとおり。

- ・ 勤務先の支援サービスの充実。法的な強制力がないと無理。
- ・ 残業があり、休みが削られる。
- ・ 仕事の効率化
- ・ 職員の現状把握
- ・ 職場に迷惑を掛けてしまう罪悪感の意識
- ・ 非正規職員にも適応するように。
- ・ 労働時間の短縮
- ・ 若い人に伝わっていないから「帰る＝ズルイ」ととられる。
- ・ 収入面
- ・ 意識

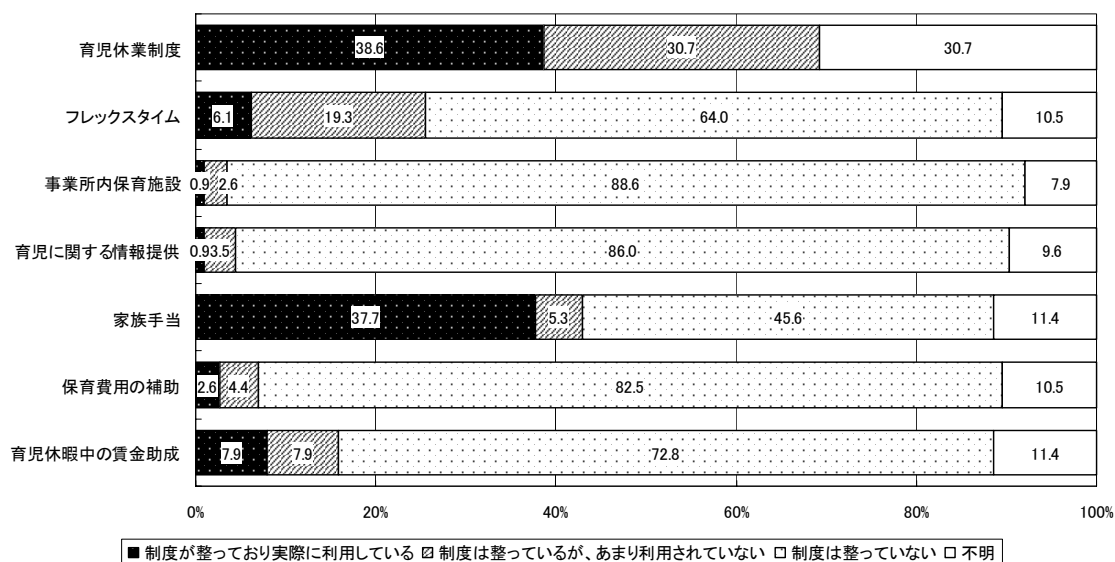
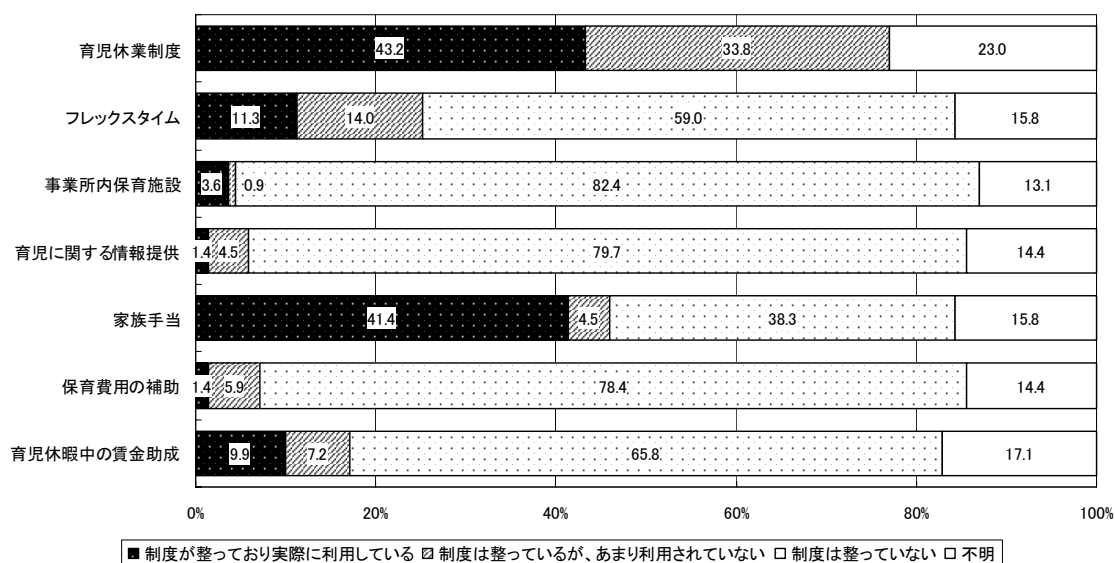


(20) 会社の支援サービス

就労対象者（上段）も就労希望者（下段）も、実際に利用しているものは「育児休業制度」が最も多く、次が「家族手当」となっている。「育児休業制度」については、制度が整っている半面、あまり利用されていない比率も高くなっている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ パートには支援がない。
- ・ 臨時職員のため、制度が利用できない。

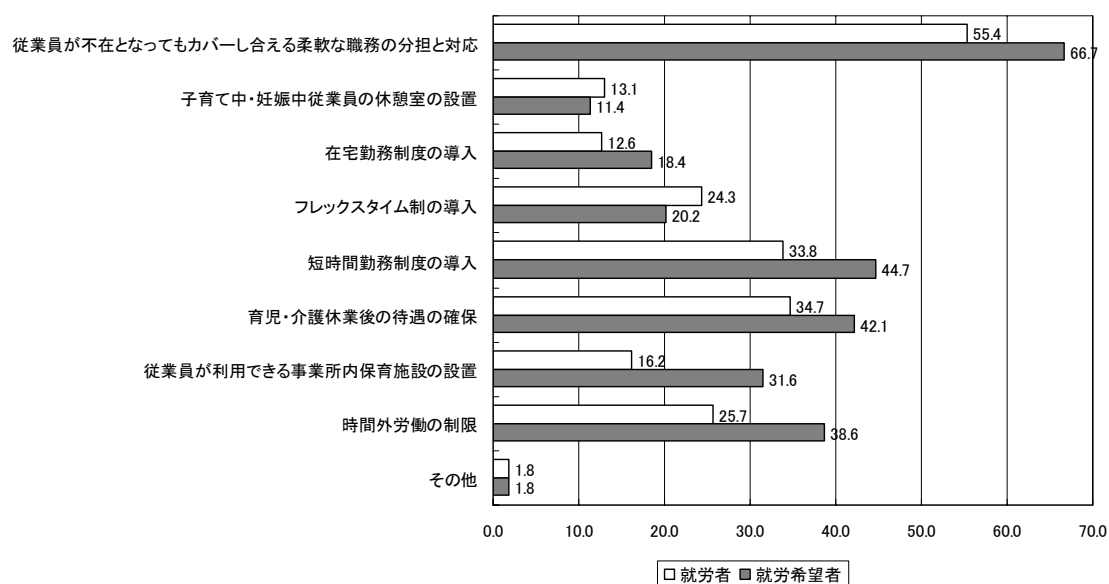


(21) ワーク・ライフ・バランスに関して、これから取り組んでほしい制度

「従業員が不在となってもカバーし合える柔軟な職務の分担と対応」が、就労対象者、就労希望者とも高くなっており、次に「短時間勤務制度の導入」、「育児・介護休業後の待遇の確保」、「時間外労働の制限」が続いている。

その他の主な回答は、以下のとおり。

- ・ 子育てと仕事を両立する上で会社の制度、一般従業員の理解がほしい。
- ・ 子供の予防接種・病気にかかった時などを欠勤・早退などにされないように。
- ・ 管理職の認識不足の改善。
- ・ 小学校低学年位までは、短時間勤務やフレックスタイム制などを認めてほしい。
- ・ 休日労働の免除



ワーク・ライフ・バランスに関する調査 報告書
平成 21 年 3 月

新潟県産業労働観光部労政雇用課 労働福祉・雇用均等係
〒950-8570 新潟市中央区新光町 4 番地 1
電話：025-280-5260 F A X：025-280-5493

〔調査実施機関〕

株式会社サーヴメント
〒950-2028 新潟市西区小新南 1 丁目 20 番 14 号
電話：025-266-6193 F A X：025-234-1151